



Particuliere Beveiliging 2015 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 februari 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging

UAW Nr. 11638

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: De Nederlandse Veiligheidsbranche;

Partij(en) ter andere zijde: De Unie en CNV Dienstenbond.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door HJ Advocaten namens Dimarsec;

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Ad A. Representativiteit

Door bedenkinghebbende wordt gesteld dat de voor de representativiteitsopgave gebruikte gegevens ten onrechte als uitgangspunt zijn genomen. Op basis van de gebruikte cijfers kan volgens bedenkinghebbende niet worden geconcludeerd dat er sprake is van een belangrijke meerderheid. Bedenkinghebbende wijst in dit verband op de volgende punten.

- De gebruikte cijfers zijn niet bijgevoegd en daardoor oncontroleerbaar.
- De gebruikte cijfers zijn niet volledig. Volgens bedenkinghebbende hebben 5 van de 39 leden van de Nederlandse Veiligheidsbranche niet gereageerd op het verzoek tot aanleveren van gegevens. Als gevolg daarvan zijn oude werknemersaantallen van het voorgaande jaar gebruikt. Bedenkinghebbende wijst er in dit verband op dat uit kwantitatief onderzoek naar de beveiligingsbranche in juni 2014 is gebleken dat de vooruitzichten voor het gehele jaar 2014 zorgelijk zijn en sprake is van een verdere daling van de werkgelegenheid. Daarnaast blijkt volgens bedenkinghebbende uit de representativiteitsopgave dat een groot deel van de ND, PAC en GWT-vergunninghouders niet zijn meegeteld bij het vaststellen van het totaal aantal werkgevers gebonden door de werkingssfeer van de cao. Het is volgens bedenkinghebbende onduidelijk in hoeverre die bedrijven meegeteld zouden moeten worden in de representativiteitsopgave.
- FNV Beveiliging heeft zich teruggetrokken uit de cao-onderhandelingen en de cao niet ondertekend. Dit betekent volgens bedenkinghebbende dat een groot deel van de werknemers niet zijn vertegenwoordigd bij de cao.

Volgens bedenkinghebbende kan pas worden vastgesteld dat er sprake is van een belangrijke meerderheid, nadat er recente, volledige en controleerbare cijfers beschikbaar zijn.

Ad B. Inhoud van de cao

Door bedenkinghebbende wordt gesteld dat artikel 95B van de cao in strijd is met het recht en het algemeen belang en leidt tot een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden. Ter onderbouwing wijst bedenkinghebbende in dit verband op de volgende punten.

Artikel 95B van de cao levert volgens bedenkinghebbende strijd op met de algemene rechtsbeginselen, maakt inbreuk op het grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze en is in strijd met de Mededingingswet.



Artikel 95B van de cao kan volgens bedenkinghebbende verder leiden tot onnodige werkeloosheid, waardoor het doel van het artikel (behoud werkgelegenheid) niet wordt nagestreefd, hetgeen in strijd is met het algemeen belang.

Artikel 95B van de cao heeft tot slot volgens bedenkinghebbende tot gevolg dat de toegang tot de beveiligingsmarkt voor kleinere bedrijven wordt afgesloten dan wel tot een onevenredig niveau wordt beperkt, hetgeen een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden oplevert.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Ad A. Representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV).

Het Toetsingskader AVV schrijft voor dat in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit van cao-partijen een opgave kan worden verlangd aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens (artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het aanvragen van algemeen verbindend verklaring).

Cao-partijen hebben desgevraagd naar aanleiding van de ingediende bedenkingen het formulier representativiteitsgegevens aangeleverd. In dit formulier zijn de gegevens uit de periode april 2014 tot augustus 2014 van de 5 werkgevers, waarvan in de eerste representativiteitsopgave door cao-partijen bij gebrek aan deze gegevens de werknemersaantallen van het voorgaande jaar waren gebruikt, alsnog meegenomen. Verder is in dit formulier, in tegenstelling tot in de eerdere representativiteitsopgave het geval was, een inschatting opgenomen van het aantal werknemers dat in dienst is bij de groep werkgevers die door cao-partijen zijn aangeschreven met de vraag of zij het aantal bij hen in dienst zijnde werknemers wilden doorgeven, maar niet op deze vraag hadden gereageerd. Met deze twee aanvullingen kan de door cao-partijen aangeleverde representativiteitsopgave als volledig worden beschouwd. Dat de oorspronkelijke brongegevens niet bij de eerste representativiteitsopgave, noch bij het later aangeleverde formulier representativiteitsgegevens zijn bijgevoegd, doet hier niet aan af. Immers, het verstrekken van de brongegevens is geen vereiste bij een verzoek tot avv. Volstaan kan worden met de representativiteitscijfers en een beschrijving van de onderzoeksmethodiek. Opgemerkt wordt in dit verband dat de Minister steekproefsgewijs onderzoek kan laten uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens.

Uit het ingevulde formulier representativiteitsgegevens, waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers, volgt een representativiteit die voldoet aan het meerderheidsvereiste. Dit geldt ook indien de cijfers die voortkomen uit de hierboven benoemde inschatting worden meegenomen in de berekening. De voor de representativiteitsopgave gehanteerde bronnen zijn door cao-partijen in voldoende mate toegelicht. De gebruikte gegevens voor de berekening van de aantallen zijn niet ouder dan een jaar terug te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao, en hiermee voldoet de representativiteitsopgave aan de actualiteitseis als genoemd in het Toetsingskader AVV.

Op grond van het vorenstaande resulteren de aangeleverde cijfers in het formulier representativiteitscijfers in een meerderheidspercentage van 66,22% zonder de hierboven benoemde schatting en 61,58% met de hierboven benoemde schatting meegeteld, hetgeen als een belangrijke meerderheid wordt aangemerkt, zoals bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV. Voor de uitkomst van de berekening van het meerderheidspercentage is niet relevant dat FNV Beveiliging zich heeft teruggetrokken uit de cao-onderhandelingen en de cao niet heeft ondertekend. Overigens wordt opgemerkt dat op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV bedenkingen die betrekking hebben op onvoldoende betrokkenheid bij de totstandkoming van de cao normaliter worden aangemerkt als evident kansloos.

Naar aanleiding van het door cao-partijen overlegde formulier representativiteitscijfers en in ogeschouw nemende dat de ingebrachte bedenkingen in afdoende mate namens cao-partijen beargumenteerd zijn weerlegd, kan worden vastgesteld dat door cao-partijen in voldoende mate aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de cao reeds voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak geldende werkzame personen gelden.

Ad B. Inhoud van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV geldt dat bedenkingen die betrekking hebben op de inhoud van de cao-bepalingen, voor zover deze cao-bepalingen op grond van het Toetsingska-



der voor avv in aanmerking komen, normaliter evident kansloos zijn. Het behoort tot de bevoegdheid van de bij de cao betrokken partijen om de inhoud van de cao vast te stellen. Bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking kunnen komen, wordt getoetst op kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV.

Strijd met het recht

Ik constateer dat cao-partijen met artikel 95B hebben beoogd om een aanvulling te geven op hetgeen is geregeld met betrekking tot het onderwerp overgang van onderneming als neergelegd in artikel 7:662 BW e.v. Opgemerkt zij in dit verband dat, voor zover artikel 7:662 BW e.v. in een situatie rechtstreekse toepassing heeft, het BW prevaleert t.o.v. artikel 95B cao. Ik constateer voorts dat het oogmerk van artikel 95B cao en de hierin vastgelegde rechten en plichten voor werkgevers en werknemers afdoende helder zijn omschreven. Onduidelijkheid hierover zal zich volgens partijen alleen voor in een hypothetische situatie. In die situatie is het in eerste aanleg aan cao-partijen om hierover duidelijkheid te verschaffen en bij betwisting hiervan aan de civiele rechter. Het vorenstaande laat onverlet dat artikel 95B cao voldoet aan het recht. Van kennelijke strijdigheid met de Wet AVV en het recht is niet gebleken.

Strijd met het algemeen belang

Niet is gebleken dat artikel 95B cao strijdig is met het algemeen belang zoals bedoeld in paragraaf 6.1 van het Toetsingskader AVV en op grond daarvan niet tot algemeen verbindend verklaring kan worden overgegaan. Hierbij zij opgemerkt dat cao-bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk.

Rechtmatige belangen van derden.

Ingevolge het Toetsingskader AVV kan avv worden geweigerd indien sprake is van een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden. In beginsel worden bepalingen niet algemeen verbindend verklaard die de toegang - direct of indirect - tot de relevante markt voor bonafide ondernemingen afsluiten of tot een onevenredig niveau beperken, zonder dat daarbij ten minste in een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid voor werkgevers is voorzien. In de onderhavige cao-bepalingen zijn echter geen belemmeringen opgenomen die de toegang - direct of indirect - tot de relevante markt voor bonafide ondernemingen afsluiten. Hierbij zij opgemerkt dat cao-bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeen verbindendverklaring van artikel 95B cao over te gaan.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Afroepovereenkomst Overeenkomst waarin werkgever en werknemer afspreken dat werkgever de werknemer kan oproepen arbeid te verrichten.

Arbeidsduur De in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd per loonperiode.

Arbeidstijd Alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

- gewerkte uren (hieronder worden ook verstaan opleidingsuren voor zover het een opleiding betreft, zoals bedoeld in artikel 60 lid 2 van deze cao);
- vakantie-uren;
- buitengewoon verlof-uren;
- ziekte-uren (inclusief, indien van toepassing, wachtdag);
- minuren;
- de uren zoals bedoeld in artikel 50 lid 1 laatste zin;
- de uren zoals bedoeld in artikel 80 lid 5 van deze cao;
- leegloopuren;



– uren van werkoverleg op initiatief van de werkgever.

Aspirant beveiligiger De beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiligiger.

Avonddienst Een dienst waarvan het einde ligt na 20.00 uur en uiterlijk op 2.00 uur.

Basissalaris Het salaris per loonperiode zonder bijtelling van enige toeslag of vergoeding. Het basissalaris is opgenomen in bijlage 4 van deze cao. Indien in afwijking hiervan voor een werknemer een hoger basissalaris is vastgesteld, treedt dit hogere basissalaris daarvoor in de plaats.

Basisuurloon Het uurloon dat is afgeleid van het voor de werknemer geldende basissalaris. Het basisuurloon is opgenomen in bijlage 4 van deze cao. Indien in afwijking hiervan voor een werknemer een hoger basisuurloon is vastgesteld, treedt dit hogere basisuurloon daarvoor in de plaats.

Dag Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Dagdienst Een dienst waarvan het begin ligt op of na 06.00 uur en het einde uiterlijk op 20.00 uur.

Dienst De aaneengesloten periode waarbinnen de werknemer arbeid verricht. Deze periode kan onderbroken worden door ten hoogste een of meerdere onbetaalde pauzes van tezamen maximaal 1 uur, waarin de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.

Feestdagen Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koningsdag, 5 mei als viering van de nationale bevrijding in de lustrumjaren (om de 5 jaar), hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen nationale feestdagen.

Fulltimer De werknemer die conform zijn arbeidsovereenkomst 152 uur per loonperiode arbeid verricht.

Gebroken dienst Een dienst bestaande uit 2 dienstdelen waar een onbetaalde onderbreking van meer dan 1 uur tussen zit. Tussen het begin van het eerste dienstdeel en het einde van het laatste dienstdeel zit maximaal 12 uur.

Loonperiode Een periode van 4 aaneengesloten weken waarover loon aan de werknemer wordt uitbetaald.

Meeruren Uren die uitgaan boven de arbeidsduur tot een maximum van 152 uur per loonperiode.

Minuren Uren die de werknemer minder heeft gewerkt dan de arbeidsduur.

Nachtdienst Een dienst waarvan meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.

Overwerk De uren waarin de werknemer meer dan 152 uur per loonperiode arbeid verricht.

Parttimer De werknemer die conform zijn arbeidsovereenkomst minder dan 152 uur per loonperiode arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt verloond. De hierop van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast, tenzij bij het desbetreffende artikel anders is vermeld.

Er zijn 2 vormen van een parttime contract:

1. Groeimodel: hierbij kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur boven een fulltime contract per loonperiode.
2. Vast model: hierbij mogen de gewerkte uren niet meer zijn dan de arbeidsduur.

Pauze Een onderbreking van minimaal een kwartier en maximaal 1 uur waarin de werknemer vrij over die tijd kan beschikken.

Rooster Een periode van 4 aaneengesloten weken met het overzicht van tijdvakken en/of arbeidstijd.

Structureel overwerk Onder structureel overwerk zoals bedoeld in de artikelen over afbouwregeling (artikel 51) en vakantiebijslag (zie artikel 68) wordt verstaan: het aantal uren dat ten minste gedurende 10 van de 13 perioden op jaarbasis bij dezelfde werkgever is overgewerkt. Voor de bepaling van het structureel overwerk voor de toeslagen loopt de periode gelijk aan de 13 loonperioden direct voorafgaand aan de periode waarop de toeslag wordt berekend.

Tijdvak Een periode van maximaal 10 uur waarin de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

Vakantiedag Een aaneengesloten periode van ten minste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; 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.

Vakkrachten

1. Werknemers die minimaal in het bezit zijn van het diploma beveiligiger of
2. Werknemers die nog niet in het bezit zijn van het diploma beveiligiger, maar die een praktijkovereenkomst zijn aangegaan en in het kader daarvan reeds 10 dagen onderwijs genoten hebben in het kader van de BBL of in het kader van de BOL het SVPB/ECABO theoriecertificaat behaald hebben.

Vrije dag Een dag zonder begintijd van een dienst na 00.00 en vóór 24.00 uur.

De vrije dag is bij een:

Voorwaarts roterend rooster:

- Als de laatste dienst een nachtdienst is: een periode van 32 uur zonder arbeidstijd.
- Als de laatste dienst een andere dienst is dan een nachtdienst: 24 uur zonder arbeidstijd.

Achterwaarts roterend rooster: altijd een periode van 32 uur zonder arbeidstijd.

In een serie aaneengesloten vrije dagen is de tweede en volgende vrije dag een periode van 24 uur zonder arbeidstijd.

Week Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.

Weekend Een aaneengesloten periode van 2 vrije dagen die uiterlijk aanvangt na de avonddienst op vrijdag, waarna de werknemer op zijn vroegst op maandag om 05.30 uur weer mag beginnen.



Werkgever De natuurlijke- of rechtspersoon die, al of niet in hoofdzaak, een bedrijf uitoefent als particuliere beveiligingsorganisatie.

Werknemer Iedere natuurlijke persoon die (beveiligings-) werkzaamheden verricht voor werkgever met uitzondering van stagiairs zoals bedoeld in artikel 15 van deze cao.

Wpbr Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus van 24 oktober 1997 (Stb. 2007 500).

Ziektegeld Het loon van de werknemer alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn vermeerderd met de in de voorgaande 52 weken verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoelage.

De gemiddelde onregelmatigheidstoelage wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagtoelage, toeslag in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoelage) te delen door de arbeidstijd.

De uitkering bij arbeidsongeschiktheid van de parttimer moet gebaseerd worden op de gemiddelde arbeidstijd per dag over de 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, tenzij het aantal contractuele uren hoger is.

Artikel 2 Werkingsfeer

Deze cao is van toepassing op de werknemers in dienst van een werkgever die als particuliere beveiligingsorganisatie wordt aangemerkt.

Een particuliere beveiligingsorganisatie in de zin van deze cao is:

- een particulier beveiligingsbedrijf, dat is toegelaten op grond van artikel 3 sub a van de Wpbr;
- een particuliere alarmcentrale, die is toegelaten op grond van artikel 3 sub b van de Wpbr;
- een particulier geld- en waardetransportbedrijf, dat is toegelaten op grond van artikel 3 sub c van de Wpbr.

De cao is niet van toepassing op werknemers in dienst van een werkgever die valt onder de werkingsfeer van een rechtsgeldige cao evenementen- en horecabeveiliging voorzover deze werknemers werkzaamheden verrichten in de evenementen- en/of horecabeveiliging.

Artikel 3 Uitzonderingen in de werkingsfeer

Op de werknemer die, normaal gesproken, geen beveiligingswerkzaamheden verricht en/of de werknemer die een functie vervult boven het niveau van de in deze cao opgenomen salarisschalen zijn de hierna genoemde bepalingen in deze cao niet van toepassing:

Artikel 1 definitie fulltimer

Artikel 12 lid 3;

Artikel 20;

Hoofdstuk 4 met uitzondering van de artikelen 42, 42A, 42B en 45

Hoofdstuk 5;

Bijlage 2.

Artikel 4 Dispensatie en afwijkende arbeidsvoorwaarden

1. Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen) deze cao. Dispensatie wordt verleend door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 11 van deze cao. Dispensatie kan worden verleend als:
 - vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden geveerd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingsfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.
2. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
3. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.
4. Tenzij anders bepaald mag de werkgever voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
5. Arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer positief afwijken van deze cao blijven van toepassing. De werkgever kan hiervan slechts na overeenstemming met de vakbonden afwijken. De ondernemingsraad kan met betrekking tot de vorige volzin na goedvinden van de vakbonden in de plaats



van de vakbonden treden, indien vakbonden dit unaniem kenbaar maken.

6. Op grond van bijzondere omstandigheden kan de werkgever met de vakbonden een nadere overeenkomst sluiten, mits deze overeenkomst gebaseerd is op deze cao en er niet mee in strijd is.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever

3. De werkgever verstrekt bij elke loonbetaling aan de werknemer een schriftelijke dan wel digitale loonopgave overeenkomstig bijlage 1.

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer moet de belangen van het bedrijf als een goed werknemer behartigen, ook indien daar geen uitdrukkelijke opdracht voor is gegeven.
2. De werknemer moet alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren. Hij moet daarbij de voor de objecten of diensten geldende instructies, aanwijzingen en voorschriften toepassen.
3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van de kennis die hij verkrijgt over de onderneming van de werkgever en van de opdrachtgever. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer een geheimhoudingsverklaring tekenen. De geheimhoudingsverplichting geldt niet voor de mededelingen aan de partijen bij deze cao, die direct of indirect verband houden met de uitvoering van deze cao.
4. De werknemer die een functie vervult, zoals vermeld in bijlage 2 van deze cao, moet zijn werkzaamheden in uniform verrichten, tenzij de werkgever anders bepaalt. Het uniform moet op de voorgeschreven wijze gedragen en onderhouden worden.
5. Het is de werknemer nadrukkelijk verboden alcoholhoudende drank of bewustzijn beïnvloedende middelen, zoals drugs, direct voor of tijdens de dienst te gebruiken dan wel bij zich te hebben. Het is ook verboden de werkzaamheden met een naar alcohol ruikende adem te verrichten.
6. Het is de werknemer verboden tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten, tenzij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Dit verbod geldt niet voor de parttimer of voor de werknemer met een afroepovereenkomst. De werknemer doet aan werkgever wel mededeling van eventuele nevenwerkzaamheden. De schriftelijke toestemming van de werkgever mag alleen worden geweigerd, wanneer de nevenactiviteiten van de werknemer:
 - verband houden met beveiligings- en/of bewakingswerkzaamheden;
 - naar het oordeel van de werkgever op een andere manier schadelijk kunnen zijn voor de onderneming.

Artikel 8 Keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de vakbonden afspraken worden gemaakt over een keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden, waarbij de mogelijkheid bestaat, dat de ene arbeidsvoorwaarde (bron) wordt geruild tegen de andere arbeidsvoorwaarde (doel).
2. Arbeidsvoorwaarden die in deze cao als bron worden aangemerkt, zijn:
 - bovenwettelijke vakantierechten;
 - extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64;
 - adv-dagen als bedoeld in artikel 80 lid 5.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid het jaarlijks (daadwerkelijk) opgebouwd saldo aan bovenwettelijke vakantiedagen en de extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64 lid 5 te verkopen.
4. De werknemer heeft de mogelijkheid per jaar 18 vakantiedagen extra te kopen. Indien de werknemer vakantiedagen koopt, moeten deze in hetzelfde jaar opgenomen worden. Indien deze dagen niet door werknemer zijn opgenomen, worden deze aan het einde van het jaar in geld uitbetaald tegen het aankooptarief. De extra gekochte dagen neemt de werknemer als eerste op.
5. De waarde van een te kopen en/of verkopen vakantiedag is basisuurloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag.



6. De werknemer kan aangeven of hij vakantiedagen wil kopen of verkopen. Tevens geeft werknemer op dat moment aan of de financiële verrekening van de koop of verkoop in één keer plaatsvindt of in termijnen.
7. Voor parttimers geldt dat de genoemde aantallen van koop en verkoop van vakantiedagen wordt aangepast naar rato van de omvang van de arbeidsduur.

Artikel 9 Uitzendkrachten/Payrollers

1. Voor uitzendkrachten/payrollers die vallen onder de definitie van vakkrachten, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht/payroller toegepast:
 - a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 - c. toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst en behaalde diploma's;
 - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau en/of payrollonderneming;
 - f. vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13^e maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
 - g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in hoofdstuk 3 van deze cao.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever:
 - a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
5. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
7. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
8. Deze regeling inzake uitzendkrachten en payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de cao voor Uitzendkrachten of bij partijen van de cao Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid 2 genoemde bepalingen.

Artikel 10 Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking af te sluiten voor alle werknemers die bij hem in dienst zijn. Deze verzekering geeft de werknemer in geval van een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van:
 - ten minste één keer het jaarloon in geval van overlijden;
 - maximaal (in geval van algehele blijvende invaliditeit) anderhalf keer het jaarloon.
2. Onder jaarloon in dit artikel wordt verstaan: 13 loonperioden volgens de definitie van ziektegeld, vermeerderd met de vakantiebijslag.
3. De voorwaarden en de begunstiging bij de ongevallenverzekering moeten in de polis worden



opgenomen. De polis moet voor iedere werknemer ter inzage liggen op het kantoor van de werkgever.

Artikel 11 Jaarverslagen

De werkgever moet de wettelijke voorgeschreven jaarverslagen voor ondernemingen in het kader van de financiële verslaggeving, ARBO en het sociaal jaarverslag desgevraagd aan de vakbonden verstrekken.

HOOFDSTUK 2: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 12 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke proeftijd. Voor de aspirant-beveiligder geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
3. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen.
4. Een werkgever mag een werknemer slechts in dienst nemen en houden, indien de werknemer in het bezit is van de toestemming van de overheid om de functie van beveiligder uit te oefenen.

Artikel 13 Parttime arbeidsovereenkomst

1. Bij het sluiten van een parttime arbeidsovereenkomst kiest de werknemer uit een vast model of een groeimodel.
2. Bij een vast model zijn de gewerkte uren niet meer dan de arbeidsduur. Bij een groeimodel kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur van de fulltimer per loonperiode.
3. Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer de gemaakte keuze wijzigen. Een wijziging van een groeimodel naar een vast model kan alleen per loonperiode 1 of per loonperiode 7 ingaan. De werknemer die een dergelijke wijziging wil, zal dit ten minste 1 maand van tevoren aankondigen. De werkgever zal de gemaakte keuze respecteren, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch belang of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten. Indien de werkgever het verzoek om voorgenoemde redenen weigert, dient de werkgever het verzoek op meest korte termijn alsnog te honoreren.
4. Indien een parttimer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de arbeidsduur, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden de loonperiodes 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 structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. Verwezen wordt naar artikel 7:610b Burgerlijk Wetboek. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever moet binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Artikel 14 Afroepovereenkomst

1. De diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de werkzaamheden.
2. Artikel 7: 628 Burgerlijk Wetboek geldt niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
3. Indien sprake is van een voorovereenkomst geldt artikel 7: 668a Burgerlijk Wetboek niet gedurende de eerste 48 maanden waarin werkzaamheden worden verricht.
4. Indien de afroepovereenkomst, ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een structureel meer uren heeft gewerkt, gemiddeld, minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden



omgezet in een parttime arbeidsovereenkomst. Hierbij heeft de werknemer, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde gewerkte uren. 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. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever zal binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Artikel 15 Stage/Stagiair

1. De stagiair is degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring als beveiliging opdoet bij de werkgever:
 - in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) of
 - via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 2 maanden of
 - via ieder andere re-integratiebevorderende maatregel van UWV, gemeente of andere (overheids)instelling of
 - via een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).
2. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
3. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling dan wel de re-integratie verantwoordelijke instelling.
4. De werkgever plant de stagiair boven de sterkte in.
5. De werkgever zet de stagiair niet facturabel in.
6. De werkgever neemt de stagiair op in het rooster.
7. De werkgever wijst per stagiair 1 gediplomeerde praktijkopleider aan.
8. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiairs als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
9. De werkgever is verantwoordelijk c.q. ziet er op toe dat de stagiair als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.
10. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling dan wel re-integratie verantwoordelijke instelling, de werkgever en de stagiair een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
 - begin en einde van de stage;
 - de aard van de activiteiten die de stagiair zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
 - wie als mentor zal optreden;
 - werktijden;
 - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
 - of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiaire ontvangt.
11. De cao is op de stagiair niet van toepassing, met uitzondering van de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 3 van de cao.

Artikel 16 Aanpassing arbeidsduur

Een werknemer met een fulltime contract kan bij zijn werkgever schriftelijk het verzoek doen zijn arbeidsovereenkomst om te zetten in een parttime contract. De werkgever zal dit toestaan indien dit niet stuit op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, zoals bedoeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (W.A.A.). Een eventuele afwijzing van het verzoek zal door de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed geschieden. Voor wat betreft de vermeerdering van de arbeidsduur is de W.A.A. van overeenkomstige toepassing. De werknemer heeft het recht op grond van bedoelde schriftelijke afwijzing de Sociale Commissie te vragen advies uit te brengen over de vraag of dit kennelijk onredelijk is.



Artikel 17 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 gelijke langere opzegtermijn is overeengekomen. Opzegging kan geschieden tegen elke dag.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 2 jaar dan is de opzegtermijn 1 maand. In overige gevallen geldt een opzegtermijn van 2 maanden. Opzegging kan geschieden tegen elke dag.
3. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van het contract van bepaalde tijd schriftelijk informeren of het contract wordt verlengd of niet. Indien de werkgever de werknemer niet tijdig informeert zal de overeenkomst voor dezelfde periode verlengd worden dan wel omgezet worden in een contract voor onbepaalde tijd zoals de wet dit in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek regelt. Als de werkgever de werknemer informeert dat het contract niet wordt verlengd, dan loopt het contract van rechtswege af en is voorafgaande opzegging niet nodig.
4. Opzegging met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd moet ten minste 12 uur voor aanvang van de arbeid aan de wederpartij worden meegedeeld. Bij overtreding hiervan moet aan de wederpartij een schadeloosstelling ter grootte van 8 uren worden betaald.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:
 - a. op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - b. wanneer de werknemer gebruik maakt van zijn recht tot vervroegde uittreding, zoals bedoeld in de cao voor Vervroegd Uittreden uit de Particuliere Beveiligingsorganisaties.
6. Indien ondanks het bepaalde in het 5^e lid van dit artikel de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, of wanneer een werknemer met een AOW-uitkering in dienst wordt genomen, zal een wederzijdse opzegtermijn gelden van één loonperiode. Deze opzegging kan geschieden tegen elke dag.
7. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 Burgerlijk Wetboek (opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid) is op de werknemer met een AOW-uitkering niet van toepassing.
8. Er geldt geen opzegtermijn voor werknemers die in het kader van de BBL/BOL opleiding beveiliging 2 praktijkervaring als beveiliging opdoet bij de werkgever indien dit bedrijf zijn erkenning verliest als leerbedrijf.

Artikel 18 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen:
 - indien er een redelijk vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp;
 - in geval van overtreding van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen; in het bijzonder die over de veiligheid en geheimhouding.
2. De schorsing kan maximaal 7 dagen duren. De werkgever moet de schorsing onmiddellijk aan de betreffende werknemer medelen met vermelding van de reden(en).
3. Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel juist is, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen wegens een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7: 677 Burgerlijk Wetboek. Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel onjuist is, dan moet de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren.
4. In geval een werknemer is geschorst, behoudt hij gedurende de schorsing het recht op doorbetaling van zijn basisloon.

Artikel 19 Opzegging om een dringende reden

1. In verband met het bijzondere karakter van de beveiligingsfunctie en de daarmee verbonden specifieke taken wordt, in aanvulling op artikel 7: 678 Burgerlijk Wetboek, in ieder geval als dringende reden beschouwd:
 - a. het zich schuldig maken aan, of het direct betrokken zijn bij, diefstal, verduistering en/of bedrog en/of andere strafbare feiten anders dan verkeersovertredingen, waardoor de werknemer het vertrouwen van de werkgever en/of zijn opdrachtgever(s) verliest;
 - b. het zich, ondanks waarschuwing, overgeven aan dronkenschap, of drugsgebruik of ander



- liederlijk gedrag, waardoor de werknemer de belangen van de werkgever en/of zijn opdrachtgever(s) schaadt of kan schaden;
- c. het opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos eigendommen van de werkgever en/of opdrachtgever(s) beschadigen of zichzelf, anderen en/of voornoemde eigendommen aan ernstig gevaar blootstellen;
 - d. het onbeheerd achterlaten van het alleen door hem te beveiligen object;
 - e. het voortijdig verlaten van het mede door hem te beveiligen object zonder dat daarvoor een dringende noodzaak aanwezig is en/of zonder dat de desbetreffende instructies in voldoende mate zijn opgevolgd;
 - f. het door opzet of grove onachtzaamheid bekend maken van bijzonderheden en aangelegenheden, waarvan met redelijke zekerheid kan worden aangenomen, dat zij voor de werkgever en/of opdrachtgever(s) een geheim karakter hebben.
3. De werkgever moet de reden van een onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden tegelijk met de opzegging schriftelijk aan de werknemer mededelen.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD

Artikel 20 Vervallen adv-dagen

2. De fulltime arbeidstijd is 152 uur per loonperiode.
3. Van lid 2 van dit artikel kan niet worden afgeweken.
4. In afwijking van lid 1 blijven de adv-dagen in het kader van artikel 80 lid 5 bestaan.

Artikel 21 Inroosteren

1. Iedere donderdag deelt de werkgever aan de werknemer het rooster mede voor een periode van 28 dagen (voortschrijdend systeem). In het rooster zijn per loonperiode maximaal 20 tijdvakken en/of arbeidstijd opgenomen. Het rooster bevat per loonperiode minimaal 8 vrije dagen waarvan minimaal 2 periodes van twee aaneengesloten vrije dagen waarvan minimaal 1 een weekend betreft waar geen arbeid wordt verricht (per bedrijf kunnen met instemming van cao-partijen andere afspraken worden gemaakt). De werknemer heeft het recht om zijn voorkeur voor deze acht vrije dagen kenbaar te maken. Hij moet daarvoor uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode een schriftelijk verzoek indienen. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voor aanvang loonperiode het verzoek afwijst, dan gelden de aangevraagde dagen voor de werknemer als vrije dagen.
2. Een tijdvak kan op ieder heel uur van de dag aanvangen. Een dienst kan op ieder moment van de dag aanvangen.
3. Iedere donderdag deelt de werkgever de diensten van de daaropvolgende week mede aan de werknemer. Indien de dienst is aangezegd, vervalt het tijdvak.
4. De werkgever streeft ernaar de werknemer niet op alle navolgende dagen in te plannen: 1^e kerstdag, 2^e kerstdag, oudejaarsdag na 16.00 uur en nieuwjaarsdag.
5. De werkgever moet 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 past in de bedrijfsvoering.
6. De werkgever is verplicht alle roosters gedurende 5 jaar na publicatie in de administratie te bewaren.

Artikel 22 Wijzigen rooster fulltimer

1. Indien na de mededeling als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 3 werkgever en de fulltimer in overeenstemming besluiten het rooster te wijzigen waardoor deze buiten het reeds eerder aangezegde tijdvak en/of arbeidstijd valt, ontvangt de fulltimer een verschuivingstoelage conform artikel 47.
2. De fulltimer kan door middel van een verplichte verschuiving gedwongen worden om buiten de tijdvakken te werken. Per jaar kan de werkgever 8 tijdvakken en/of arbeidstijd zonder instemming van de fulltimer verschuiven dan wel de fulltimer verplichten 168 uur in een loonperiode arbeid te laten verrichten. Deze verplichte verschuiving kan op ieder moment geschieden. In dit geval ontvangt de fulltimer geen verschuivingstoelage.



3. De fulltimer kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van lid 2. Als de fulltimer hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of arbeidstijd bij de werkgever aan.

Artikel 23 Wijzigen rooster parttimer met vast model

1. In afwijking van artikel 21 lid 1 is de totale omvang van tijdvakken en/of arbeidstijd van de parttimer met een vast model zijn parttime percentage * 200.
2. Artikel 22 is van overeenkomstige toepassing op een parttimer met een vast model.

Artikel 24 Wijzigen rooster parttimer met groeimodel

1. Indien na de mededeling als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 3 werkgever en de parttimer met een groeimodel in overeenstemming besluiten het rooster te wijzigen waardoor deze buiten het reeds eerder aangezegde tijdvak en/of arbeidstijd valt, ontvangt de parttimer met een groeimodel een verschuivingstoeslag conform artikel 47.
2. Per jaar kan de werkgever 8 diensten zonder instemming van de parttimer met een groeimodel verschuiven. Deze verplichte verschuiving is mogelijk voor een verschuiving van een tijdvak en/of arbeidstijd. In dit geval ontvangt de parttimer met een groeimodel geen verschuivingstoeslag.
3. De werkgever kan de parttimer met een groeimodel niet verplichten tot het werken van een extra dienst. Indien de parttimer met een groeimodel vrijwillig extra diensten werkt, dus buiten de vastgestelde tijdvakken en/of arbeidstijd, dan ontvangt de parttimer met een groeimodel hiervoor de verschuivingstoeslag conform artikel 47.
4. De parttimer met een groeimodel kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van lid 2. Als de parttimer met een groeimodel hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of arbeidstijd bij de werkgever aan.

Artikel 25 Overwerk

1. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten, indien dat in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Daarbij geldt een maximaal aantal uren van 160 per loonperiode.
2. Werknemer hoeft alleen op basis van vrijwilligheid langer dan 10 uur per dienst te werken. De verschuivingstoeslag is in dit geval ook van toepassing.
3. De werkgever moet overwerk tot het minimaal noodzakelijke beperken.
4. Een parttimer kan niet verplicht worden tot overwerk.

Artikel 26 Minuren

1. Indien de werknemer in een loonperiode minuren heeft kan hij worden verplicht deze minuren in een latere loonperiode in te halen. Per loonperiode bedraagt het aantal minuren maximaal 24. De totale omvang van het aantal minuren bedraagt maximaal 80.
2. Voor een parttimer met een vast model geldt ook het minurensysteem. Minuren kunnen echter alleen, in afwijking van lid 1, in overeenstemming met de werknemer ingehaald worden.

Artikel 27 Medewerker algemeen reserve

1. In loonperiode 10 2013 heeft de medewerker algemeen reserve eenmalig de keuze om algemeen reserve te blijven danwel te vallen onder de artikelen 21 tot en met 26. De in dit lid bedoelde keuze dient uiterlijk op de eerste dag van loonperiode 9 van 2013 aan de werkgever bekend te zijn gemaakt.
2. Indien de werknemer kiest om algemeen reserve te blijven, behoudt de werknemer aanspraak op de toeslag van 10% op het basissalaris. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de verschuivingstoeslag zoals bedoeld in artikel 47.
3. Voor de inroostering van de medewerker algemeen reserve geldt het volgende:
 - a. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode, binnen deze periode 4



van de 8 vrije dagen vast. De werknemer die volgens een algemeen reserverooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 4 vrije dagen kenbaar te maken. Daarvoor moet hij uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode een schriftelijk verzoek indienen. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk bezwaar tegen het verzoek maakt en tegelijkertijd geen alternatieve vrije dagen aanwijst, gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als vrij.

- b. De 4 vrije dagen, die na toepassing van het 1^e lid van dit artikel overblijven, worden door de werkgever vastgesteld.
- c. De 4 vastgestelde vrije dagen moeten 2 perioden van 2 aaneengesloten vrije dagen zijn. Daarvan is 1 periode een vrij weekend.
- d. De werkgever kan de in sub c. van dit artikel bedoelde vrije dagen gedurende de loonperiode verschuiven door in overleg met de werknemer op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende vrije dag vast te stellen.
- e. Van de 8 vrije dagen mag de werkgever er 1 intrekken zonder op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende vrije dag vast te stellen.
- f. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
- g. De werkgever moet 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 past in de bedrijfsvoering.
- h. 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 28 Maximum arbeidstijd

De maximaal te werken uren voor de werknemer bedragen:

- 10 uren per dienst (werkgever kan in overeenstemming met de vakbonden hiervan afwijken);
- 60 uren per week;
- gemiddeld 55 uur per week in elke periode van 4 achtereenvolgende weken;
- gemiddeld 48 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.

Artikel 29 Maximum arbeidstijd bij overwerk

1. Van de artikelen 28 en 33 kan worden afgeweken. Dit is alleen toegestaan in geval dat overwerk door een onvoorziene wijziging van omstandigheden die incidenteel en niet-periodiek is, of als de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dit noodzakelijk maakt.
2. Indien van deze afwijking gebruik gemaakt moet worden dan bedragen de maximaal te werken uren voor de werknemer:
 - 12 uur per dienst,
 - 60 uur per week en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week.
3. Indien de arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst wordt verricht, bedragen de maximaal te werken uren voor de werknemer:
 - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.

Artikel 30 Dagelijkse onafgebroken rusttijd

De werknemer heeft recht op een dagelijkse onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in een periode van 24 uur. In afwijking van de arbeidstijdenwet is het niet toegestaan deze rusttijd in te korten.

Artikel 31 Wekelijkse onafgebroken rusttijd

De werknemer heeft recht op een wekelijkse onafgebroken rusttijd van:

- ten minste 36 uren in elke periode van 7 maal 24 uur, of
 - ten minste 72 uren in elke periode van 14 maal 24 uren;
- Deze rusttijd mag worden opgesplitst in perioden van minimaal 32 uur.

Artikel 32 Zondagarbeid

De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht.



Per loonperiode moet ten minste 1 vrije zondag worden vastgesteld, mede in het kader van het vrije weekend zoals bedoeld in artikel 21 lid 1.

Artikel 33 Nachtdienst

1. De maximale arbeidstijd van een nachtdienst bedraagt maximaal 9 uur.
2. De werknemer kan aangeven geen bezwaar te hebben om langer dan 9 uur te werken bij nachtdiensten die aanvangen tussen 00.00 en 06.00 uur.
3. In elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer keer arbeid in een nachtdienst verricht, bedraagt de arbeidstijd in die periode van 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
4. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt per periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 32 nachtdiensten, of
 - een maximum van 52 nachtdiensten, indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uur arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.Cao-partijen kunnen van het bepaalde bij het eerste gedachtestreepje (32 nachtdiensten) overeenkomstig artikel 4 en bijlage 11 dispensatie verlenen tot een maximum van 35 nachtdiensten.
5. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, uitsluitend of in hoofdzaak bestaande uit mobiele surveillance, geldt in elke periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 35 nachtdiensten, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 38 uren arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.Cao-partijen kunnen van het bepaalde bij het eerste punt (35 nachtdiensten) overeenkomstig artikel 4 en bijlage 11 dispensatie verlenen tot een maximum van 42 nachtdiensten.
6. De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt vóór 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur.
De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur.
In afwijking van de arbeidstijdenwet is het niet toegestaan deze rusttijd in te korten.
7. De werknemer die arbeid verricht in een reeks van aaneengesloten nachtdiensten heeft recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur. Een reeks is minimaal drie en maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten. Er mogen maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten ingeroosterd worden.
Let op: Indien er na een nachtdienst twee vrije dagen zijn ingeroosterd dan mag de werknemer na 48 uur worden ingezet. Gelet op de definitie van vrije dag, geldt deze vrije tijd echter maar voor 1 dag.
8. Om de in de leden 4 en 5 van dit artikel bepaalde dispensatiemogelijkheid te verkrijgen moet de volgende procedure in acht genomen worden. 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 akkoord wordt een dispensatieverzoek ingediend bij cao-partijen. Na marginale toetsing verlenen cao-partijen binnen 2 weken dispensatie.
8. Met de toepassing van hetgeen bepaald in dit artikel, moet rekening gehouden worden met artikel 28.

Artikel 34 Pauze

1. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 5,5 uur maar niet meer dan 8 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een ononderbroken pauze van ten minste een half uur.
2. Indien de arbeidstijd per dienst tussen meer dan 8 en niet meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een pauze van tezamen ten minste 45 minuten, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren.
3. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een pauze van tezamen 1 uur, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren.



4. De in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel bedoelde pauzes, beginnen en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid. Bij een dienst van acht uur of langer beginnen en eindigen de pauzes in de periode gelegen tussen drie uur na aanvang en drie uur voor het einde van de arbeid.
5. In afwijking van het bepaalde in het 1e lid van dit artikel heeft de werknemer, die werkzaam is als objectbeveiliging/receptionist, recht op ten minste 2 pauzes van ten minste 15 minuten.

Artikel 34A Arbeid voor werknemer jonger dan 18 jaar

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt de Arbeidstijdenwet. Artikel 28 tot en met 34 is niet van toepassing

Artikel 35 Consignatie

1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan de verplichting van de werknemer om een periode tussen 2 opeenvolgende diensten, of tijdens een pauze, bereikbaar en beschikbaar te zijn om, in geval van onvoorziene omstandigheden, op oproep de bedongen arbeid te verrichten.
2. De aan de consignatie verbonden voorwaarden worden in overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging vastgelegd.
3. Bij het opleggen van consignatie moet de werkgever het volgende in acht nemen.
 - De werknemer van 55 jaar en ouder mag slechts op vrijwillige basis consignatie worden opgelegd.
 - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 x 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken.
 - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd tijdens de in deze cao voorgeschreven onafgebroken rusttijd, die vooraf gaat aan een nachtdienst en daarop volgt.
 - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd gedurende de wettelijke rusttijden en de 4 vastgestelde respectievelijk gegarandeerde vrije dagen.
 - De werknemer kan niet verplicht worden tot consignatiediensten langer dan 1 week. Per 2 weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per 3 weken.
 - De werknemer mag maximaal 13 uur per 24 uur arbeid verrichten.
 - De werknemer mag maximaal 60 uur per week arbeid verrichten.
 - De werknemer mag maximaal gemiddeld 45 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verrichten.
 - Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur is opgelegd, mag de werknemer maximaal gemiddeld 40 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verrichten.
4. Bij een oproep bij consignatie wordt de arbeidstijd geacht aan te vangen op het moment van de oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd volgend op een oproep bij consignatie opnieuw een oproep plaatsvindt, dan wordt de tijd tussen de 2 oproepen beschouwd als arbeidstijd. Indien een oproep plaatsvindt, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
5. De arbeid die wordt verricht als gevolg van een oproep bij consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 30, 31, 33 lid 6 en 7 en 34 buiten beschouwing gelaten.

Artikel 36 Dienstruiling op verzoek

Dienstruiling op initiatief van de werknemer vereist de instemming van de werkgever en kan geen aanspraak tot gevolg hebben op een vergoeding (anders dan de vergoeding voor bijzondere uren) waarop zonder dienstruiling geen aanspraak zou bestaan.

Artikel 37 Zomer- en wintertijd

Indien een werknemer een dienst heeft waarin de wisseling van zomer- naar wintertijd of van winter- naar zomertijd valt, heeft hij recht op betaling van de werkelijk gemaakte uren van de dienst.



HOOFDSTUK 4: SALARISBEPALINGEN

Artikel 38 Functie-indeling

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiligder aangesteld in 1 van de functies uit de 6 functiegroepen, zoals genoemd in bijlage 2 van deze cao. Bepalend voor de aanstelling is de aard van de werkzaamheden die de beveiligder grotendeels (d.w.z. minstens 50% van de arbeidsduur) verricht.
2. De werknemer wordt als regel in de functiegroep van objectbeveiligder/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 het 1^e lid 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 43 (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 2 van deze cao.
4. De werknemer ontvangt bij indiensttreding van de werkgever een schriftelijke mededeling in welke functie en functiegroep hij is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
5. De in bijlage 2 genoemde keuzebevorderingen voor verantwoordelijke en leidinggevende functies worden verricht door de werkgever en zijn afhankelijk van de organisatorische ruimte in een onderneming.

Artikel 39 Salarisschalen

1. De functiegroepen zijn gekoppeld aan een salarissysteem dat voor elke functie een salarisschaal bevat met periodieken. Het salarissysteem is opgenomen in bijlage 4 van deze cao.
2. De werknemer heeft bij indiensttreding recht op een schriftelijke mededeling in welke salarisschaal hij is ingedeeld, wat zijn basissalaris is en het aantal periodieken of leeftijdsjaren waarop zijn basissalaris is gebaseerd.
3. In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 60 lid 3 geldt voor de werknemer die met de werkgever een praktijkovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs heeft afgesloten het volgende. Gedurende de eerste 4 weken van de opleiding ontvangt de werknemer een basissalaris dat 50% van het in de salarisschalen vermelde basissalaris bedraagt. Na afloop van de eerste 4 weken moet 100% van het bedoelde basissalaris worden betaald.

Artikel 40 Toepassing van de salarisschalen

1. Bij indiensttreding heeft de werknemer recht op het basissalaris van de voor hem geldende salarisschaal. Aan een nieuwe werknemer kunnen op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring 1 of meer extra periodieken worden toegekend.
2. Voor de werknemer tot 21 jaar geldt gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een aanloopsalarisschaal. De aanloopsalarisschaal ligt 10% onder de voor de werknemer geldende salarisschaal. Na een jaar heeft de werknemer recht op de salarisschaal met periodieken. Met ingang van de loonperiode waarin de werknemer 21 jaar wordt, is de aanloopsalarisschaal niet meer van toepassing.
3. Elk jaar op de datum waarop de werknemer in dienst is getreden, wordt zijn basissalaris verhoogd met een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt.

Artikel 41 Bevordering naar een hogere salarisschaal

1. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal heeft de werknemer recht op plaatsing in die schaal met ingang van de loonperiode, waarin de bevordering plaatsvindt.
2. In afwijking van hetgeen bepaald is in het 1^e lid van dit artikel heeft de werknemer bij bevordering naar een hogere salarisschaal wegens het behalen van een daarvoor vereist diploma recht op



plaatsing in die schaal met ingang van de loonperiode volgend op die, waarin de werknemer het diploma overhandigt aan de werkgever.

3. Bij bevordering van een werknemer naar een hogere salarisschaal houdt de werknemer ten minste het door hem opgebouwde aantal periodieken. De werknemer schuift binnen de salarisschalen horizontaal door, tenzij het aantal periodieken verhoogd moet worden omdat anders geen inschaling in de nieuwe salarisschaal kan plaatsvinden.
4. Indien op hetzelfde moment als de bevordering een periodieke verhoging van toepassing is, wordt deze tegelijkertijd met de bevordering aan de werknemer toegekend.
5. In geval van een keuzebevordering naar een hoger functieniveau kan, in afwijking van hetgeen bepaald is in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel, eerst sprake zijn van een tijdelijke aanstelling van maximaal 6 maanden, waarna een beslissing volgt omtrent effectuering van de bevordering of terugplaatsing. Gedurende deze tijdelijke aanstelling ontvangt de werknemer een salaris gebaseerd op functiewaarneming (zie artikel 43).

Artikel 42 Loonsverhogingen

Op de eerste dag van de eerste loonperiode 2015 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 1,5%.

Artikel 42A Eenmalige uitkering 2015

1. De werknemer die op 30 juni 2015 in dienst is van de werkgever, ontvangt een eenmalige uitkering van 0,75% over 13 maal het basissalaris plus vakantiebijslag. De uitkering wordt berekend over de arbeidstijd, exclusief overwerk. Dit geldt ook voor de parttimer en de werknemer met een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht waarbij wordt gekeken naar de arbeidstijd, exclusief overwerk over de 52 weken voorafgaand aan 30 juni 2015.
2. Werknemers die gedurende de periode 1 oktober 2014 tot en met 30 juni 2015 in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald bij de salarisbetaling in de loonperiode volgende op de loonperiode waarin 30 juni valt.
4. De leden 1 tot en met 3 van dit artikel gelden niet voor een werknemer met een voorovereenkomst. De eenmalige uitkering wordt in het uurloon van de werknemer opgenomen en dit wordt als volgt bepaald: uurloon maal 1,08 maal 0,75%.

Artikel 42B Eindejaarsuitkering 2014 en 2015

1. De werknemer die op 31 december 2014 in dienst is van de werkgever, ontvangt in 2014 een eindejaarsuitkering van 1,26% over 13 maal het basissalaris plus vakantiebijslag. De uitkering wordt berekend over de arbeidstijd, exclusief overwerk. Dit geldt ook voor de parttimer en de werknemer met een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht waarbij wordt gekeken naar de arbeidstijd, exclusief overwerk over de 52 weken voorafgaand aan 31 december 2014.
2. Werknemers die gedurende het jaar in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand november.
4. De leden 1 tot en met 3 van dit artikel gelden niet voor een werknemer met een voorovereenkomst. De eindejaarsuitkering wordt in het uurloon van de werknemer opgenomen en dit wordt als volgt bepaald: uurloon maal 1,08 maal 1,26%.

Artikel 43 Functiewaarneming

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een hoger ingedeelde functie waarneemt heeft gedurende de tijd van de waarneming recht op een toeslag op zijn basisuurloon.
2. De toeslag bedraagt:
 - € 0,15 bij waarneming van een functie, die 1 salarisschaal hoger is ingedeeld;
 - € 0,35 bij waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld;
 - € 0,59 bij waarneming van een functie, die 3 of meer salarisschalen hoger is ingedeeld.



De toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.

3. De waarneming mag maximaal 6 maanden duren, waarna de werkgever overeenkomstig artikel 41 lid 5 een besluit tot bevordering of terugplaatsing moet nemen.
4. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een functie, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, blijft in zijn oude salarisschaal ingedeeld.

Artikel 44 Beloning bijzondere uren

Voor het verrichten van arbeid tijdens bijzondere uren moet op het basisuurloon over de gewerkte uren een toeslag worden betaald overeenkomstig het volgende overzicht:

- 35%: tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur;
- 20%: maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur;
- 10%: maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
- 100%: op oudejaarsdag na 16.00 uur.

Artikel 45 Beloning feestdagen

1. De werknemer die arbeid verricht op een feestdag heeft recht op een toeslag op het basisuurloon van 50%. Naast deze toeslag blijft het eventuele recht op de toeslag van artikel 44 bestaan.
2. De werknemer die arbeid verricht op een feestdag op basis van een afroepovereenkomst heeft recht op een toeslag van 100% op het basisuurloon. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de toeslag van artikel 44.

Artikel 46 Beloning overwerk

De werknemer heeft over overwerk recht op een toeslag van 50% over het basisuurloon.

Artikel 47 Verschuivingstoelage

De verschuivingstoelage over de tijd buiten het tijdvak en/of gepubliceerde dienst, zoals bedoeld in artikel 21 lid 1 of lid 3 bedraagt ingeval de mededeling van de verschuiving wordt gedaan:

- 28 tot en met 8 dagen van tevoren: 5%
- 7 tot en met 2 dagen van tevoren: 10%
- 1 dag van tevoren of op de dag zelf: 20%

De verschuivingstoelage is ook van toepassing over de uren in een dienst die de arbeidstijd van 10 uur overschrijden.

Artikel 48 Berekening toeslagen

De toeslagen van de artikelen 44 tot en met 47 moeten ook over delen van een uur worden uitbetaald. De toeslagen moeten afzonderlijk berekend en daarna opgeteld worden.

Artikel 49 Betaling minuren

1. Minuren worden betaald in de loonperiode waarin ze ontstaan.
2. Op het moment dat minuren door de werkgever in een andere loonperiode worden ingeroosterd, zijn, gelet op lid 1, alleen de beloningen zoals bedoeld in de artikelen 44 tot en met 47 van toepassing.

Artikel 50 Minimum vergoeding bij dienst

1. Indien de werkgever geen gebruik maakt van een aangezegde dienst geldt het volgende. In het geval dat de werknemer nog niet zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever alle uren van de aangezegde dienst waarbij drie uren als gewerkte uren worden aangemerkt en de overige uren als minuren. Indien in een loonperiode reeds het maximum van 24 danwel 80 minuren is bereikt, worden in dat geval wel alle uren van de aangezegde dienst betaald. In het geval dat de werknemer al wel zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever 3 uur aan de werknemer.
2. Indien bij oproep door de werkgever en bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reisvergoeding te verstrekken.



- Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 3 uur, niet zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch 3 gewerkte uren berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat 1 van de 2 dienstdelen minimaal 3 uur lang moet zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dat voor 1 van de 2 dienstdelen toch 3 gewerkte uren berekend en betaald worden. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
- Werkoverleg op initiatief van werkgever valt niet onder de definitie van dienst. Bovenstaande leden zijn in dit geval niet van toepassing. Alleen de daadwerkelijke uren van het werkoverleg worden betaald.

Artikel 51 Afbouwregeling

- Voor de werknemer met een vaste inkomensstructuur wordt een afbouwregeling getroffen voor beloningselementen indien door de werkgever, buiten de schuld van de werknemer om, de functie of de roosters danwel de tijden waarop de arbeid wordt verricht, worden gewijzigd.
- De volgende beloningselementen komen voor de afbouw in aanmerking:
 - Bijzondere uren (artikel 44);
 - Structureel overwerk;
 - Toeslag medewerker algemene reserve (artikel 27 lid 2)
- Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor de afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt vervolgens plaats per loonperiode.
- De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 22,69 bruto per loonperiode en nadat de hogere vaste inkomensstructuur ten minste 13 loonperiodes voorafgaand aan de verandering heeft bestaan.
- Indien voldaan is aan de hierboven genoemde voorwaarden geldt de navolgende afbouw:
Bij ingang van de eerste wijziging direct € 22,69 bruto en het restant conform het navolgende schema:

duur van de beloning zoals bedoeld in lid 1:	aantal afbouwperiodes:
na 1 jaar	6 periodes
van 2 tot 4 jaar	9 periodes
4 jaar en langer	12 periodes

- Indien gedurende de periode van de afbouw het inkomen wordt verhoogd anders dan door loonindexering in verband met de prijscompensatie, wordt de verhoging in mindering gebracht op het af te bouwen bedrag.

HOOFDSTUK 5: VERGOEDINGEN

Artikel 52 Reisvergoeding

- De reisvergoeding wordt bepaald aan de hand van het reiskostenprogramma dat TriOpSys in opdracht van cao-partijen ontwikkeld heeft (zie www.beveiligingsbranche.nl).
- De systematiek van de regeling staat in bijlage 7.
- Alle berekende afstanden worden afgerond op hele kilometers.
- De werknemer die binnen de arbeidstijd in 1 dienst werkzaamheden verricht op 2 of meer locaties, heeft recht op een reisvergoeding van € 0,27 per kilometer, gebaseerd op de enkele reisafstand tussen die locaties.
- De werknemer heeft vanaf 9 kilometer recht op een reisvergoeding voor het woon-werk en werk-woonverkeer. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,18 per kilometer over alle kilometers.
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 (2e klas) tegen overlegging van de vervoersbewijzen vergoeden. In dit geval vervalt de reisvergoeding van dit artikel. De werknemer moet voor de toepassing van dit artikel zoveel mogelijk reizen op basis van abonnementen openbaar vervoer.



7. Vanaf 41 kilometer geldt per reisbeweging voor zowel reizen met eigen vervoer als met openbaar vervoer als ingeval van een auto van de zaak een aanvullende bruto reisvergoeding. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,16 per kilometer voor elke kilometer boven de 40.
8. De reisvergoeding wordt bij een gebroken dienst als volgt bepaald. Voor de vergoeding voor woon-werk worden de afzonderlijke woon-werk afstanden van elk dienstdeel bij elkaar opgeteld. Voor de vergoeding voor werk-woon worden de afzonderlijke werk-woon afstanden van elk dienstdeel bij elkaar opgeteld.
9. De werkgever vergoedt de reiskosten voor het bezoek van een werknemer aan een arbo-dienst of re-integratiebedrijf, conform de leden 6 en 7 van dit artikel met dien verstande dat de drempel niet van toepassing is.
10. De werkgever vergoedt de onkosten voor tolheffingen, veerpont e.d., indien het reiskostenprogramma de route langs die weg berekent en de werknemer deze op een juiste wijze declareert.
11. De werknemer kan zijn parkeerkosten declareren in de volgende gevallen:
 - indien er binnen een straal van 1,5 kilometer van de plaats waar de beveiliging zijn werkzaamheden uitvoert, geen onbetaalde parkeerplaatsen zijn én
 - indien in het gebied binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer geen openbaar vervoer is. Er is sprake van openbaar vervoer indien via de website www.9292ov.nl blijkt dat binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer minimaal eens per uur een van de volgende vormen van openbaar vervoer aankomt en vertrekt: bus, trein, metro, tram, interliner, Q-liner, lijntaxi en veerboot.
12. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een andere woonplaats, dan waar hij woonde tijdens van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, is de werkgever niet verplicht een hogere reisvergoeding voor te betalen. Indien de werkgever de toestemming niet geeft, zal de hoogte van de reisvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer. De aldus vastgestelde vergoedingen worden overeenkomstig de regels van de belastingwetgeving uitgekeerd. Dat wil zeggen, dat daarbij wordt uitgegaan van de werkelijke woonplaats.
13. Indien de werkgever het bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan hij bepalen dat de nieuwe woonplaats het uitgangspunt voor de reisvergoeding is.
14. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reisvergoedingen geschiedt met inachtneming 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. Om werkgevers de mogelijkheid te geven gebruik te maken van het fiscaal maximum, is het toegestaan de vergoedingen van lid 6, 7, 10 en 11 te salderen. Dit kan per dienst, loonperiode of per jaar.
15. Fiscaal bovenmatige vergoedingen voor de categorie woon-werkverkeer en werk-woonverkeer, respectievelijk dienstreizen worden in het kalenderjaar gesaldeerd.

Artikel 53 MAALTIJDVERGOEDING

De werknemer heeft op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 8,86:

- indien de dienst aanvangt voor 13.00 uur en eindigt na 19.00 uur, of
- indien na aanvang van de dienst blijkt, dat deze ten minste 2 uur langer is dan was vastgesteld.

De vergoeding wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober. Er wordt rekening gehouden met de maximale fiscale mogelijkheden.

Artikel 54 VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE

1. De werknemer met de functie mobiele surveillant of winkelsurveillant die blijkens zijn rooster tijdens de niet betaalde pauze beschikbaar moet zijn, heeft recht op een vaste toeslag van € 0,32 per half uur. Deze toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer tijdens de pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven. Indien de pauze vervalft, wordt de pauzetijd beschouwd als arbeidstijd.



Artikel 55 CONSIGNATIEVERGOEDING

1. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 35 is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
 - € 1,07 per uur;
 - € 2,14 per uur tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur en feestdagen;
2. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatievergoeding betaald met een minimum van 3 uur ook al vallen deze samen met een reeds aangezegde dienst. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
3. De werknemer die anders dan in consignatie bereikbaar moet zijn om telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, heeft recht op een vergoeding van € 53,38 (bruto) per loonperiode.
4. Deze vergoeding wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.

Artikel 56 Hondenvergoeding

1. De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond ontvangt een bruto toeslag van € 85,75 per loonperiode.
2. De werkgever verstrekt daarnaast een vergoeding van € 107,19 netto per loonperiode voor alle kosten waar onder aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. Deze vergoeding bedraagt € 64,31 per loonperiode als de werkgever eigenaar is van de hond. Op verzoek van de belastingdienst moeten de kosten aannemelijk worden gemaakt door de werknemer.
3. De werkgever kan ervoor kiezen de in lid 2 genoemde netto kostenvergoeding te laten vervallen. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding op declaratiebasis voor het werken met de hond tegen inlevering van BTW- bonnen voor alle kosten.
4. De parttime werknemer ontvangt de in lid 1 en 2 genoemde vergoeding naar rato.
5. Indien de werknemer extra kosten moet maken voor het vervoer van de hond, worden deze kosten door de werkgever op declaratiebasis vergoed tot het maximaal fiscaal toegestane.
6. De werkgever moet op verzoek van werknemers die met een hond diensten verrichten trainingsfaciliteiten in de nabijheid van hun woonplaats regelen.
7. De opleidingstijd van de voor de functie-uitoefening noodzakelijke en verplichte trainingen gelden als arbeidsuren. Als noodzakelijk wordt in dit kader aangemerkt gemiddeld ten minste 11 uur per loonperiode.
8. De kosten van de voor de functieuitoefening noodzakelijke trainingen worden vergoed.
10. Werkgever vergoedt de kosten van schade en/of letsel tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig.
11. Werkgever verstrekt een lening voor aanschaf van de hond waarmee de beveiligingsdiensten worden verricht met een terugbetalingstermijn van 8 jaar.
12. Bij vroegtijdig overlijden van de hond neemt de werkgever de resterende lening van de werknemer over.
13. De in dit artikel genoemde toeslagen worden jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd conform het prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.
14. Bij beëindiging van beveiligingswerk met de hond is op de brutotoeslag in lid 1 de afbouwregeling van artikel 51 van toepassing.

Artikel 57 Stomerijvergoeding

De werknemer heeft ten minste 1 keer per 4 weken recht op een vergoeding op declaratiebasis van de kosten van het chemisch reinigen van zijn uniformkleding.



Artikel 58 Verblifskosten

Indien er sprake is van een overnachting in opdracht van de werkgever, worden de verblijfskosten, inclusief maaltijden, door de werkgever vergoed.

Artikel 59 Jubileumvergoeding

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer die een respectievelijk 25-jarig en/of 40-jarig dienstverband bij de werkgever heeft, een jubileumvergoeding.
2. De jubileumvergoeding bedraagt bij een 25-jarig dienstverband minimaal een half periodesalaris en bij een 40-jarig dienstverband minimaal één periodesalaris. Het bruto periodesalaris wordt netto uitgekeerd zolang en voor zover de fiscale regeling dat toelaat.
3. De jubileumvergoeding wordt verstrekt naast het in die loonperiode verschuldigde loon.
4. Bij contractswisseling worden voor de bepaling van de jubileumvergoeding de van toepassing zijnde dienstjaren bij de vorige werkgever meegenomen naar de nieuwe werkgever.
5. Werkgevers die reeds een andere regeling kennen, kunnen op verzoek, overeenkomstig artikel 4 en bijlage 11, dispensatie krijgen mits de bestaande regeling materieel ten minste overeenkomt met deze cao-verplichting.

HOOFDSTUK 6: OPLEIDINGEN

Artikel 60 Verplichte opleiding

1. De werkgever is ervoor verantwoordelijk de werknemer een opleiding te geven, zodat deze in staat is zijn (toekomstige) functie uit te oefenen.
2. De werknemer is verplicht de opleidingen te volgen die de werkgever noodzakelijk acht op grond van wettelijke eisen of om zijn (toekomstige) functie goed te kunnen uitoefenen. De werknemer is verplicht deze opleidingen te volgen aan het instituut, dat de werkgever aanwijst. Hij moet de instructies van dat instituut nauwkeurig opvolgen en de werkgever periodiek op de hoogte houden van de resultaten.
3. Het volgen van verplichte opleidingen wordt gelijk gesteld aan een dienst.
4. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld van een verplichte opleiding worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts 1 maal voor rekening van de werkgever.
5. De reiskosten voor een verplichte opleiding worden vergoed volgens artikel 52.
6. De werknemer, die een praktijkovereenkomst aangaat, dient, alvorens beveiligingswerkzaamheden uit te voeren, minimaal 10 dagen onderwijs in het kader van de BBL opleiding Beveiliging te hebben gevolgd of dient, in het kader van de BOL opleiding Beveiliging het SVPB-certificaat Beveiliging B te hebben behaald.

Artikel 61 Terugbetaling studiekosten verplichte opleiding

1. De werknemer moet de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen, indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief wordt beëindigd binnen de periode, vanaf de start van de opleiding tot 1 jaar na het behalen van het diploma.
De terugbetalingsverplichting bestaat ook, wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens een door de werknemer veroorzaakte dringende reden (artikel 7: 678 Burgerlijk Wetboek) wordt beëindigd, of wanneer de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens een door de werknemer veroorzaakte gewichtige reden (artikel 7: 685 Burgerlijk Wetboek) wordt ontbonden.
2. De werknemer moet de helft van de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen, indien de beëindiging, zoals bedoeld in het 1^o lid van dit artikel, later dan na 1 jaar na het behalen van het diploma plaatsvindt. Na het verstrijken van 2 jaar na het behalen van het diploma is geen terugbetaling meer verschuldigd.
3. De leden 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing, indien het dienstverband buiten de schuld van de werknemer beëindigd moet worden. In dat geval is geen terugbetaling verschuldigd.



Artikel 62 Vrijwillige opleiding

1. 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.
2. Individuele afspraken over het volgen van opleidingen en de daarmee gepaard gaande kosten moeten in een schriftelijke studieovereenkomst vastgelegd worden.

Artikel 63 EHBO/BHV

1. Werknemers die op 1 januari 2003 in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma zullen in de gelegenheid gesteld worden hun diploma in stand te houden. De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen is gelijk aan arbeidstijd. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld en reiskosten voor deze cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed.
2. Werknemers kunnen door de werkgever verplicht worden gesteld een EHBO- of BHV-diploma te halen. In dit geval wordt het behalen van het diploma gezien als een verplichte opleiding. De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen wordt gelijk gesteld aan een dienst. De kosten voor het behalen van de cursus en/of herhalingslessen en de reiskosten worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed.
3. Werknemers die vrijwillig het EHBO-diploma willen behalen en geldig willen houden worden hiervoor door de werkgever in de gelegenheid gesteld. De kosten voor het behalen van de cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. Het volgen van de cursus en / of herhalingslessen wordt niet gezien als arbeidstijd. De werkgever zal wel zoveel als mogelijk rekening houden met het inplannen van de werknemer. Ook de reiskosten worden in dit geval niet vergoed.

HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 64 Vakantierecht

1. De werknemer heeft per kalenderjaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per kalenderjaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie. De wettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd.
2. De aanspraak van de fulltimer bedraagt in totaal 182,4 uur of 24 dagen per jaar. Dit betekent dat per 4 weken 1,85 vakantiedagen of 14,03 vakantie-uren worden opgebouwd. Voor bedrijven met een GWT-vergunning geldt dat de aanspraak in totaal 190 uur of 25 dagen bedraagt. Dit betekent dat per 4 weken 1,92 vakantiedagen of 14,62 vakantie-uren worden opgebouwd. Ingeval er geen dienst is ingeroosterd bedraagt:
 - 1 dag vakantie 7,6 uur;
 - 1 week vakantie 38 uur;
 - 4 weken vakantie 152 uur.Op het moment dat er een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst.
3. De parttimer heeft een vakantieaanspraak overeenkomstig de arbeidstijd per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 152 per loonperiode. Op het moment dat er een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst. Als er nog geen dienst is ingeroosterd dan wordt de duur van de vakantiedag bepaald naar rato van de arbeidsduur.
4. Voor de werknemer met een afroepovereenkomst wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt over maximaal 152 uur per loonperiode 9,24% van het voor hem geldende basisuurloon.
5. Voor iedere periode van 5 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag. Alle onafgebroken dienstjaren in de beveiligingsbranche gerekend vanaf 1 januari 2007 tellen mee voor de bepaling van het recht op extra vakantiedagen. Voor de vaststelling hiervan is 1 januari van ieder jaar de peildatum. Het aantal dagen wordt gedurende het jaar opgebouwd volgens onderstaande tabel:



aantal onafgebroken dienstjaren in de beveiligingsbranche	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

6. Van lid 2 en lid 4 van dit artikel kan niet worden afgeweken.

Artikel 65 Vaststellen vakantiedagen

1. De werkgever stelt de vakantiedagen en -duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang én zoveel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. De werkgever kent de aangevraagde vakantiedagen schriftelijk toe of wijst deze schriftelijk af. De werkgever kan een toekenning niet herroepen.
3. Jaarlijks dient de werknemer minimaal het wettelijk aantal vakantiedagen op te nemen, de werkgever moet de werknemer hiertoe in de gelegenheid stellen.
4. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. De werknemer moet ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie opnemen. De werknemer mag meer dan 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen mits deze vakantie wordt opgenomen in de periode van 1 januari t/m 30 juni van enig jaar of van 7 september t/m 30 november.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 dat tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie moet worden opgenomen, geldt voor de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet kan verrichten, dat de bedrijfsarts/arbo-arts beoordeelt of de vakantie dient voor herstel c.q. uitrusten van de verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst.
6. Indien de werknemer een losstaande vakantiedag heeft aangevraagd, moet de werkgever de werknemer binnen 7 dagen schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 7 dagen geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Dit lid is ook van toepassing op de 8 vrije dagen zoals bedoeld in artikel 21 lid 1.
7. Indien de werknemer een meerdaagse vakantie heeft aangevraagd, moet de werkgever deze binnen 1 maand schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 1 maand geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.
8. Indien de werknemer voor 1 januari vakantie heeft aangevraagd voor de daaropvolgende zomerperiode (de periode tussen 30 april en 1 oktober), moet de werkgever die aanvraag uiterlijk op 31 januari schriftelijk beantwoorden. Indien de werknemer op 1 februari geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Bij de toekenning van verlof (binnen een team) wordt binnen de onderneming een systematiek gehanteerd die er in resulteert dat het daadwerkelijk toekennen van de vakantie-aanvragen gebaseerd is op de mate van toekenning van eerdere vakantie-aanvragen (zie voorbeeld regeling bijlage 8).
9. De werkgever houdt een registratie bij van de opgebouwde en opgenomen vakantiedagen van de werknemer.

Artikel 66 Loon tijdens vakantie

1. De werknemer heeft tijdens zijn vakantie of bij het opnemen van een losse vakantiedag recht op doorbetaling van zijn basissalaris.
2. De waarde van de vakantiedagen die de werknemer aan het einde van enig jaar nog niet heeft opgenomen worden vastgesteld. De waarde van deze vakantiedagen groeit niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer. Dit betekent dat bij een loonstijging zoals bedoeld in artikel



42 en de periodieke verhoging van de werknemer het aantal vakantiedagen (in tijd) naar evenredigheid zal dalen.

Artikel 67 Feestdagen

1. De fulltimer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 7,6 uur.
2. De parttimer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag;
 - als er op de feestdag arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal werkelijk gewerkte uren, met een maximum van 7,6 uur;
 - als er op de feestdag geen arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal uren zoals vastgesteld in het rooster, met een maximum van 7,6 uur;
 - als deze feestdag samenvalt met een vrije dag (zoals bedoeld in artikel 21 lid 1) recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week.
3. Bij de fulltimer of parttimer die op een doordeweekse feestdag geen arbeid verricht en niet vrij is (zoals bedoeld in artikel 21 lid 1), zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.

Artikel 68 Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft uiterlijk in de maand juni recht op een vakantiebijslag van 8%. Deze wordt berekend over de in de loonperiode 5 van enig jaar tot en met loonperiode 4 verdiende salarisbestanddelen:
 - basissalaris;
 - meeruren;
 - toeslag bijzondere uren inclusief de toeslag in het ziektegeld feestdagtoeslag;
 - structureel overwerk (inclusief overwerktoeslag);
 - overige vaste toeslagen.
2. De werknemer heeft recht op uitbetaling van de vakantiebijslag die resteert bij beëindiging van het dienstverband.

Artikel 69 Buitengewoon verlof en kort verzuim

1. Dit artikel is van toepassing op de fulltimer en parttimer.
2. De werknemer heeft recht op verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Naast deze wet heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon bij verzuim in de in lid 4 genoemde gevallen. In beide situaties wordt onder loon verstaan ziektegeld.
3. Het recht op verzuim bestaat alleen, indien het verzuim niet anders dan in werktijd mogelijk is. De werknemer moet dit verzuim tijdig aan de werkgever mededelen.
4. De in lid 2 bedoelde gevallen zijn:
 - A. bij overlijden van familieleden
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie, bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), zijn levenspartner 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 van de begrafenis/crematie bij het overlijden van 1 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;
 - 2 dagen bij het overlijden van 1 van de (schoon)ouders of een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
 - 1 dag op de dag van de begrafenis/crematie van (over)grootouders, (over)grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonzonen, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 - B. bij periode van rouw
De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlof met behoud van loon om het verlies van een naaste te kunnen verwerken. De duur en omvang van het verlof worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.
 - C. bij huwelijk
 - 1 dag bij ondertrouw van de werknemer en 2 achtereenvolgende dagen bij huwelijk van de werknemer; het aangaan van een geregistreerd partnerschap is hiermee gelijkgesteld;
 - 1 dag bij huwelijk van 1 van de kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen,



- broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers of schoonzusters van de werknemer;
- 1 dag bij 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens ouders of schoonouders.
- D. bij korte zorg
Gedurende kort zorgverlof wordt het loon volledig doorbetaald voor tweemaal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.
- E. bij geboorte
2 dagen bij bevalling van de partner van de werknemer.
- F. bij adoptie
Eén dag bij adoptie van een kind door de werknemer.
- G. bij doktersbezoek
 - de noodzakelijk te verzuimen uren bij bezoek aan specialist (na verwijsbrief);
 - bezoek aan huisarts, tandarts en therapeut moet zo veel mogelijk in vrije tijd van de werknemer plaats vinden; indien dit onmogelijk is: de noodzakelijk te verzuimen uren.
- H. bij verhuizing
 - 1 dag bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van eens per 2 jaar
 - 2 dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit gebeurt op verzoek van werkgever.
- I. bij examens
Eén dag voor het afleggen van SVPB-examens voor het diploma Beveiliging of coördinator Beveiliging, en certificaten Beveiliging C, Winkelsurveillance. Voor de 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 hoeven te worden verricht.
- J. bij pensioneringscursussen
In de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen.
- K. bij uitoefening stemrecht
Bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de diensttijd heeft kunnen plaatsvinden, maximaal 2 uur.
- L. in verband met vakbondsverlof
Aan werknemers die lid zijn van een vakbond, 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 1 van de vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van een van de besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot maximaal 8 dagen in een kalenderjaar;
 - het volgen of bijwonen van, door of namens 1 van de vakbonden georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen, voor maximaal 6 dagen per kalenderjaar, mits de dienst de afwezigheid wegens dit verlof toestaat;
 - per vakorganisatie, zal voor het volgen/bijwonen van de cao-onderhandelingen buitengewoon verlof worden toegekend voor maximaal 3 kaderleden.
- M. 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 gebeuren en het niet betreft oproeping van Raad voor de Kinderbescherming, de sociale diensten, belastinginstanties e.d. of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdachte is gedagvaard, de naar redelijkheid te bepalen noodzakelijke tijd, met een maximum van 1 dag.
- L. overige gevallen
In andere bijzondere gevallen kan verlof worden verleend in overleg met de werkgever.

HOOFDSTUK 8: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 70 Algemeen

Op de werknemer die niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen van toepassing, tenzij in de bepalingen van dit hoofdstuk anders is bepaald.

Artikel 71 Uitkering bij dienstverband korter dan 13 loonperioden

1. De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij één of meerdere particuliere beveiligingsorganisatie(s) nog geen 13 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 70, gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld



(maximum dagloon Wet Financiering Sociale Verzekering), waarbij de werknemer tenminste recht heeft op het minimumloon.

2. De eerste dag geldt als wachtdag, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte, zoals bedoeld in artikel 9 van de Arbo-wet. Er is ook geen sprake van een wachtdag in geval van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte van een arbeidsgehandicapte werknemer.

Artikel 72 Uitkering bij dienstverband van 13 loonperioden of langer

1. De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt in het eerste ziektejaar:
 - a. gedurende de eerste 6 maanden doorbetaling van het ziektegeld tot 100% en
 - b. gedurende de tweede 6 maanden doorbetaling van het ziektegeld tot 90%.In het tweede ziektejaar behoudt de werknemer doorbetaling van het ziektegeld tot 85%. Hierbij geldt voor de werknemer de resultaatverplichting dat er sprake is van aantoonbare actieve re-integratie naar redelijkheid en billijkheid.
2. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in hun derde en vierde ziektejaar onder de 35-80% WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde uitkering indien de werknemer zich structureel actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn re-integratie, maar om medisch aantoonbare beperkingen niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten.
3. Indien de werknemer eerder dan 1 januari 2006 arbeidsongeschikt is geworden, geldt de oorspronkelijke ziektedag ook als 1^e ziektedag in het kader van dit artikel en zal vanaf die dag geteld worden

Artikel 73 Wachtdagen

In afwijking van artikel 71 kan de werkgever met de vakbonden overeenkomen wachtdagen in te voeren. Daarbij geldt de voorwaarde, dat voor alle medewerkers die korter dan 1 jaar in dienst zijn, het uitkeringspercentage bij arbeidsongeschiktheid gelijk is aan dat voor de overige medewerkers.

Artikel 74 Geen uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Het recht van de werknemer op de in de artikelen 71 en 72 bedoelde uitkeringen eindigt, wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt.

Artikel 75 Sancties

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde uitkeringen te weigeren aan de werknemer die:
 - door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - 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 belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling op te schorten en de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
3. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - weigert zijn medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - 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;
 - misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 76 Schadevergoeding

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer



derden een vordering van schadevergoeding kan doen gelden, moet de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 77 Preventiebeleid

De werkgever moet een beleid ontwikkelen en uitvoeren ter voorkoming van onnodig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit moet in overleg met de ondernemingsraad of een daaraan gelijkgesteld overlegorgaan. Indien er geen overlegorgaan is, moet de werkgever zich laten bijstaan door de bedrijfsarts of Arbo-dienst.

In het te ontwikkelen beleid moeten de volgende onderdelen in ieder geval worden opgenomen:

- Ziekmelding
- Inzending eigen verklaring
- Telefonisch gesprek met de bedrijfsverpleegkundige
- Telefonisch gesprek met de bedrijfsarts
- Raadpleeg de huisarts
- Thuisblijven
- Bezoek mogelijk maken
- Het juiste adres
- De genezing niet belemmeren
- Het verrichten van werkzaamheden
- Op het spreekuur komen
- Specialistisch onderzoek
- Werkhervatting bij herstel
- Bezwaren tegen hersteldverklaring
- Sancties

HOOFDSTUK 9: VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID

Artikel 80 Overige regelingen ten behoeve van oudere werknemers

1. Voor oudere werknemers gelden de volgende bepalingen:
 - a. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om op basis van een medische indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
 - b. 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 uren meer dan 38 uur per week bedraagt.
 - c. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde vrije dag.

2. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen, indien zij daartoe schriftelijk de wens te kennen geven, niet worden verplicht tot het uitvoeren van nachtdiensten.

3. Aangepaste loonregeling

In de artikelen 80 lid 1 en 2 genoemde gevallen wordt een loonregeling, in de vorm van een afbouwregeling, met betreffende werknemers getroffen. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt per loonperiode plaats. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 22,69 bruto per loonperiode en nadat de hogere inkomensstructuur tenminste 13 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan. De volgende afbouwregeling is dan van toepassing. Bij ingang van de eerste wijziging direct € 22,69 bruto en het restant conform het navolgende schema:

duur beloning	aantal afbouwperioden
na 1 jaar	6 perioden
van 2 tot 4 jaar	12 perioden
4 jaar of langer	24 perioden

De afbouwbedragen worden jaarlijks geïndexeerd. De indexering is gelijk aan het percentage en tijdstip van de loonsverhoging zoals bepaald in artikel 42 van de cao.

4. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft op zijn verzoek elke 2 jaar recht op een medische keuring op kosten van de werkgever.



HOOFDSTUK 10: VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBO-AANGELEGENHEDEN

Artikel 81 Veiligheidsprotocol

In het kader van veiligheidsmanagement van het bedrijf ter bevordering van de persoonlijke veiligheid van beveiligers moeten beveiligers tijdens de uitvoering van hun dienst, dan wel combinaties van diensten, zoals opgenomen in de artikelen 82, 83 en 84 deugdelijke communicatiemiddelen hebben, waarmee zij direct contact hebben om:

- vaste meldingen te kunnen doen;
- assistentie in te kunnen roepen;
- onregelmatigheden te kunnen melden;
- een noodsignaal te kunnen geven.

De werknemer moet aan de procedures voor veiligheid in het bedrijf meewerken. Deze bepaling is in het vervolg van dit hoofdstuk nader uitgewerkt.

Artikel 82 Vaste post

Vanaf een vaste post moet directe communicatie permanent mogelijk zijn met een (centraal) meldpunt. Ieder uur (buiten kantooruren) moet een controlemelding worden gedaan tussen de vaste post en het (centrale) meldpunt. In geval van calamiteiten (b.v. te ondernemen actie op alarmmeldingen) moet dit worden gemeld aan het (centrale) meldpunt. Vervolgens moet er ieder kwartier contact zijn met het meldpunt tot het einde van de calamiteit. Door *cao*-partijen wordt nader vastgesteld op welke wijze het veiligheidsprotocol ten aanzien van de vaste post verder gestalte kan krijgen. Dit betreft het incidenteel verlaten van de vaste post tijdens de dienstuitvoering.

Artikel 83 Mobiele surveillance

Vanuit het voertuig moet directe communicatie permanent mogelijk zijn met een (centraal) meldpunt. Aanvang en einde van iedere controleronde moet worden gemeld aan het meldpunt. Op het meldpunt moet de gemiddelde tijdsduur per controleronde bekend zijn. Indien bij een controleronde met een gemiddelde tijdsduur van minder dan 15 minuten de vastgestelde tijdsduur voor die ronde wordt overschreden met meer dan 5 minuten, moet dat gesignaleerd worden door het meldpunt. Indien de controleronde een gemiddelde tijdsduur heeft van meer dan 15 minuten, moet er iedere 15 minuten een contact tussen mobiel surveillant en meldpunt zijn. In geval van calamiteiten: onmiddellijke melding en vervolgens zo frequent mogelijk tot einde calamiteit. De mobiele surveillant moet, indien hij het voertuig verlaat, permanent over een deugdelijk communicatiemiddel beschikken.

Artikel 84 Winkelsurveillance

De winkelsurveillant moet over een deugdelijk communicatiemiddel beschikken. De winkelsurveillant moet met voornoemd communicatiemiddel directe communicatie hebben met een meldpunt zoals omschreven in artikel 86 of met een meldpunt in de directe werkomgeving dat voldoet aan het gestelde in artikel 86 eerste zin.

Artikel 85 Geld- en waardetransport

Gezien het specifieke karakter en het geldende wettelijke regime is de geld- en waardetransportsector van dit protocol uitgezonderd. Dit zal op bedrijfs- c.q. sectorniveau worden vormgegeven.

Artikel 86 Meldpunt

Het (centrale) meldpunt moet beschikken over deugdelijke en voldoende communicatiemiddelen om de meldingen te kunnen ontvangen en in staat zijn de meldingen en calamiteiten te signaleren en registreren. Indien het (centrale) meldpunt een eenpersoonsbezetting heeft per dienst, moet een signalering en/of tijdscontrole, zoals bedoeld in het tweede punt bij artikel 82 bij een particuliere alarmcentrale (PAC) plaatsvinden. Indien vanaf een vaste post of door een mobiel surveillant geen contact kan worden verkregen met het (centrale) meldpunt, moet men rechtstreeks contact op kunnen nemen met bedoelde PAC.

Artikel 87 Communicatiemiddelen

Een deugdelijk communicatiemiddel moet minimaal aan de volgende eisen voldoen:

- korte opbouwtijd verbinding;
- de dekking moet goed zijn; het (centrale) meldpunt moet onder normale omstandigheden te allen tijde bereikt kunnen worden.



- de stroomvoorziening moet over voldoende capaciteit beschikken om permanente communicatie mogelijk te maken.

Artikel 88 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Bij persoonlijke beschermingsmiddelen is enerzijds het uitgangspunt dat de ondernemer conform de Arbo-wet en onder inachtnaam van de Wpbr al het mogelijke doet wat redelijkerwijs van hen gevegd kan worden om de veiligheid op de werkplek te borgen. Hierbij wordt aangetekend dat de werknemer ook een eigen verantwoordelijkheid heeft. Anderzijds zal bij de invulling van de beschikbaarstelling ervoor worden gewaakt dat middelen in omstandigheden worden verstrekt die in overwegende mate een schijnzekerheid bieden, resp. een gedrag kunnen oproepen die de medewerker juist in een onveilige werksituatie brengt. Procedure loopt via de ondernemingsraad. De werknemer zal over verzoeken tot beschikbaarstelling altijd in kennis worden gesteld van het besluit en de motivering bij afwijzing.

Artikel 89 Veiligheidsmanagement bij verhoogd risico

1. De werkgever moet met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of in het werkoverleg overleg voeren over het veiligheidsmanagement voor objecten met een verhoogd risico. In dat overleg moet worden vastgesteld:
 - welke procedures gehanteerd moeten worden
 - welke maatregelen getroffen moeten worden
 - welke middelen en materialen ingezet moeten worden.De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van bedoelde procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen een initiatiefrecht 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 Arbo-deskundige.
2. Het bedrijf kan, conform het hierboven bepaalde met betrekking tot overleg en initiatiefrecht, bij gewijzigde omstandigheden of op grond van nader inzicht overleg voeren over aanvullende maatregelen en/of voorzieningen voor een object.
3. De werkgever moet ervoor 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 moeten worden.

Artikel 91 BRANCHE RI&E

De werkgever voert als gevolg van de Arbo-wet in zijn onderneming een risico-inventarisatie en evaluatie uit (RI&E). De werkgever kan gebruik maken van de door partijen ontwikkelde branchespecifieke RI&E waarvoor het Arboplatform erkenning heeft verleend. De RI&E is te downloaden op de website van het Servicecentrum Particuliere Beveiliging: www.beveiligingsbranche.nl/werken

Artikel 91a Branche vertrouwenspersoon

De werkgever voert als gevolg van de Arbo-wet in zijn onderneming beleid dat gericht is op voorkoming en als dat niet mogelijk is beperking van de psychosociale arbeidsbelasting. Werkgevers en werknemers kunnen in dit kader gebruik maken van de branche vertrouwenspersoon zoals beschreven in artikel 6 lid 8 van de fondsen-cao. Het protocol voor de branche vertrouwenspersoon is opgenomen in bijlage 7 van de fondsen-cao en ook te downloaden via de website van het Servicecentrum Particuliere Beveiliging: www.beveiligingsbranche.nl/werken

HOOFDSTUK 11: WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

Artikel 95a Werkgelegenheid bij contractswisseling

1. Dit artikel is van toepassing bij contractswisselingen bij 20.000 uur of minder.
2. De beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsorganisatie c.q. bedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op



welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.

3. De latende partij informeert de betrokken werknemers en geeft de vakbonden inzicht in de omvang van het contract.
3. De latende partij dient de continuïteit van de werkgelegenheid in zijn onderneming zo goed mogelijk zeker stellen. Voor de betrokken werknemers moet zo veel mogelijk vervangende werkgelegenheid worden gezocht in de onderneming en eventueel in het concern. Bovendien moet de latende partij in overleg treden met de verwervende partij om zo veel mogelijk werkgelegenheid te behouden. In alle gevallen moet de werknemer zijn medewerking verlenen.
4. De verwervende partij, moet bij de latende partij informatie inwinnen over:
 - de personeelssterkte,
 - de personeelssamenstelling en
 - de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project.Deze informatie betreft de situatie 3 maanden voorafgaand aan de offerte aanvraag of de gunning en de opgetreden mutaties sindsdien. De latende partij moet uit zichzelf deze informatie over het project geven. De informatie-uitwisseling moet plaatsvinden, zodra er zekerheid over de gunning door de cliënt bestaat.
5. Indien de verwervende partij een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een werknemer van de latende partij, dan moet de verwervende partij de volgende afspraken in acht nemen:
 - a. er geldt geen proeftijd, tenzij de werknemer bij de latende partij nog in de proeftijd werkzaam was;
 - b. het arbeidscontract geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer bij de latende partij nog op een contract voor bepaalde tijd werkzaam was;
 - c. voor werknemers met een parttime contract moet bij aanvang ten minste een gelijk aantal uren per periode gelden;
 - d. het cao-loon, geldend voor betrokkenen wordt overgenomen;
 - e. overige aanspraken op grond van de cao worden eveneens overgenomen, inclusief de aanspraken waarop een doorbouw aan de orde is, zoals functiejaren e.d. (anciënniteit inbegrepen);
 - f. de overeenkomst zoals bedoeld in artikel 62 van de cao;
 - g. verder worden van die aspecten die in de cao geregeld zijn ook de honoreringen die boven het minimum niveau van de cao uitgaan, meegenomen, alsmede de locatietoelagen voor zover de grondslag van de toeslag in stand blijft.

Artikel 95b Werkgelegenheid bij contractswisseling bij meer dan 20.000 uur

1. Dit artikel is van toepassing ingeval van contractswisseling bij meer dan 20.000 uur (op contractsbasis per jaar bij de latende partij). In dit geval dient gebruik te worden gemaakt van de mutatielijst contractswisseling (bijlage 10).
2. De beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsorganisatie c.q. bedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
3. Hoofdregeel bij contractswisseling is dat de verwervende partij de betrokken werknemers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij in dienst moet nemen door middel van het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. Betrokken werknemers zijn in dit geval werknemers die minimaal 1 jaar onafgebroken werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun gewerkte uren voor de opdracht werkzaam zijn, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. De aan te bieden arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt onder andere verstaan, maar is daarmee niet beperkt tot, het geldend



salaris voor de werknemer, anciënniteit, de arbeidsduur en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao.

4. De objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de werknemers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen. Het tempo en omvang van de afbouw van deze toeslagen is conform de regeling opgenomen in artikel 50 De werknemers behouden de overige persoonlijke toeslagen.
5.
 - a. De latende partij is verplicht om aan de betrokken werknemers tijdig en schriftelijk te vragen of zij hun opgebouwde, maar nog niet genoten, aanspraken op vakantiedagen alsmede de opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantiebijslag, wensen mee te nemen naar de verwervende partij.
 - b. De latende partij zal de verwervende partij vervolgens tijdig en zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren welke betrokken werknemers van hun recht tot meenemen van vakantiedagen en vakantiebijslag gebruik wensen te maken en wat derhalve de hoogte is van de over te dragen aanspraken.
 - c. De latende en de verwervende partij dienen de wensen van de betrokken werknemers voor wat betreft al dan niet overgang van aanspraken op vakantiedagen en vakantiebijslag te respecteren en zonder voorbehoud uit te voeren.
 - d. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantiebijslag bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage 9 van de cao.
6. De verwervende partij neemt ook de eventuele studieovereenkomst zoals bedoeld in artikel 62 van de cao over.
7. De latende partij geeft ten tijde van de heraanbesteding en/of hergunning op verzoek van offererende partijen inzage in de totale loonsom van de werknemers. De loonsom omvat alle op geld en tijd waardeerbare verplichtingen ten aanzien van de werknemers. De latende partij is tot een jaar na het verzoek aanspreekbaar op de volledigheid van de geleverde informatie en aansprakelijk voor de gevolgen van versterkte onvolledige en/of foutieve informatie.
8. Indien de werknemer en de latende partij overeenstemming hebben dat de werknemer in dienst blijft bij de latende partij, dan regelen zij dit in onderling overleg en vervalt de hoofdregel door een gezamenlijke melding van de latende partij en werknemer aan de verwervende partij.
9. Ingeval van een contractswisseling waarbinnen de beveiligingstaken meer dan 20.000 uur bedragen, zal de latende partij de vakbonden informeren.
10. Kennelijk gezochte constructies vallen ook onder dit artikel. Hieronder wordt onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan het verdelen over meerdere deelopdrachten of het faseren van de opdrachten in tijd.

Artikel 96 Werkgelegenheid en de structuurwijziging in de onderneming

2. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moeten:
 - 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 vakbonden tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;
 - in overleg met de vakbonden regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokken werknemers;
 - de vakbonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. Een sociaal plan moet het totaal van maatregelen inhouden, dat gericht is 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.

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.

De werkgever moet overleg voeren met de vakbonden, indien de werkgever dit wenst in het bijzijn



van de werkgeversorganisatie, over de inhoud van het sociaal plan tenminste voor zover het betreft:

- maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
- procedure ten behoeve van het vaststellen van overcompleet, 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 overcompleet zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.

Op verzoek van de ondernemingsraad, 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 het derde lid van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij de werkgever het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergeven.

HOOFDSTUK 12: SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGINGSORGANISATIES EN NALEVING CAO

Artikel 97 Controleorgaan

1. Er is een controleorgaan voor de beveiligingsbranche.
2. Het reglement van het controleorgaan maakt onderdeel uit van de collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen inzake sociaal fonds en opleidingsfonds particuliere beveiliging.

Artikel 100 Naleving CAO

1. De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient aan de vakbonden de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs maken teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. Dit voorzover de reden daarvan niet gelegen is in interpretatieverschillen van de cao. De klacht ten behoeve van (een) met name genoemde werknemer(s) moet schriftelijk en gemotiveerd zijn ingediend bij de werkgever.
2. Er is tenminste sprake van een opzettelijke niet naleving van de cao indien:
 - De werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de hierboven genoemde klacht schriftelijk heeft aangetoond dat hij de cao heeft nageleefd, danwel dat hij bereid is om alsnog hieraan te voldoen binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de door de vakbond ingediende klacht;
 - de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen schriftelijk heeft gereageerd naar aanleiding van een door de vakbond ingediende klacht, danwel dat hij heeft aangegeven dat er sprake is van een interpretatiegeschil en deze heeft voorgelegd aan de Sociale Commissie Beveiliging.
3. Onder kosten wordt mede begrepen een redelijke vergoeding voor de tijdsbesteding. Thans is deze vastgesteld op € 130,00 per uur.

HOOFDSTUK 13: DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 105 Financiering activiteiten op brancheniveau

1. Er is een Sociaal Fonds (SFPB) en een Opleidingsfonds (SOBB) waaruit activiteiten op brancheniveau worden bekostigd.

HOOFDSTUK 15 VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN LUCHTHAVENBEVEILIGING

Artikel 1 Statijden

1. Met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) zullen de statijden voor de posities BMC en X-passage maximaal 180 minuten zijn. Voor G4S Aviation Security geldt de van toepassing zijnde bedrijfs-cao.
2. Met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersom-



standigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) zullen de statijden voor de passagiersgerelateerde werkzaamheden vanaf 3 juni 2015 maximaal 150 minuten zijn. Het bepaalde in lid 1 vervalt per 3 juni 2015. Voor G4S Aviation Security geldt de van toepassing zijnde bedrijfs-cao.

3. De statijden gelden uitsluitend voor werknemers die werken onder het Beveiligingsplan Burger Luchtvaart.

Artikel 2 Parkeerkosten

Indien het openbaar vervoer niet toereikend is bij aanvang van een vroege en / of late dienst en de werknemer is aangewezen op eigen vervoer, vergoedt de werkgever de parkeerkosten. De werknemer moet gebruik maken van de door werkgever aangewezen parkeervoorziening op de luchthaven. Indien de werknemer verplicht is een maandabonnement te nemen, dan wordt het verplichte maandabonnement volledig vergoed. De werkgever kan ook een alternatief bieden indien de kosten hiervan volledig door de werkgever vergoed worden.

HOOFDSTUK 16 VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVORWAARDEN GELD EN WAARDELOGISTIEK

Artikel 1 Schorsing

In afwijking van artikel 18 lid 2 van de cao particuliere beveiliging "Schorsing" geldt voor het segment Geld- en Waardelogistiek dat de maximale schorsingstermijn van 7 dagen met eenzelfde periode verlengd kan worden.

De overige leden van artikel 18 cao particuliere beveiliging blijven ongewijzigd van toepassing.

Artikel 2 Vroege dienst opkomst

De werknemer die een dienst heeft die start tussen 02.00 uur en 04.00 uur heeft recht op een nominale vergoeding van € 7,50 bruto per dienst.

Artikel 3 Inroosteren

1. Iedere donderdag deelt de werkgever mede of de tijdvakken voor de daaropvolgende week blijven staan of dat er een of meerdere tijdvakken vervallen. Laat de werkgever het tijdvak niet vervallen, dan hoeft de werkgever niets te doen en blijft het tijdvak automatisch staan.
2. De werkgever deelt iedere werkdag zo snel als mogelijk, doch uiterlijk om 19.00 uur, de diensten van de daarop volgende dag mede aan de werknemer. Artikel 21 lid 3 van de cao Particuliere Beveiliging is derhalve niet van toepassing op de activiteiten 'op de weg'.
3. Indien de werkgever een dag van tevoren aan werknemer mededeelt dat hij geen dienst heeft, terwijl er wel een tijdvak staat, dan is het bepaalde uit artikel 50 van de cao Particuliere Beveiliging van toepassing.
4. Indien de werkgever de diensten niet tijdig mededeelt, leidt dit tot een toeslag van 20% over de gehele dienst.
5. De toeslag wordt niet toegekend indien de overschrijding van 19.00 uur plaatsvindt als gevolg van overmacht, als gevolg van uitval ICT-technologie.

Artikel 4 Diensten langer dan 10 uur

Diensten waarvan bij de planning bekend is dat ze langer dan 10 uur duren, kunnen alleen op basis van vrijwilligheid worden verricht.

Artikel 5 Aantal tijdvakken

De werknemer kan ieder jaar, uiterlijk in de maand november, aangeven of hij het daaropvolgende jaar 19 of 20 tijdvakken per loonperiode ingeroosterd wenst te worden. Indien de werknemer niets doet, mag de werkgever de werknemer 20 tijdvakken per loonperiode inroosteren. Indien er door de werknemer gekozen wordt voor het indelen van 19 tijdvakken dan behoort de twintigste dag tot de vrije tijd van de werknemer.



Artikel 6 Uitloop dienst

1. In aanvulling op artikel 28 cao Particuliere Beveiliging is het uitgangspunt dat wanneer een route is gestart, deze altijd wordt afgemaakt. Dit geldt ook indien de dienst door een calamiteit (hieronder wordt verstaan een omstandigheid waarop zowel werkgever als werknemer geen invloed heeft) langer dan 10 uur duurt. Hieronder wordt niet verstaan een extra opdracht vanuit de opdrachtgever, die leidt tot overschrijding van de duur van 10 uur van de dienst.
2. De werknemer kan niet worden verplicht om langer dan 10 uur te werken indien er sprake is van uitloop van een dienst door een omstandigheid die voor rekening van de werkgever komt, tenzij artikel 29 van de cao Particuliere Beveiliging van toepassing is.
3. Ook een parttimer met een vast model is, ingeval van een onvoorziene omstandigheid hetgeen leidt tot uitloop van de dienst, verplicht de route af te maken. De parttimer met een vast model wordt derhalve in dit geval, op de dag zelf, hetzelfde behandeld als een fulltimer.

Artikel 7 Pauze

De werknemer heeft geen recht op pauze zoals bedoeld in de cao Particuliere Beveiliging. De werknemer heeft recht op betaalde rust, waarbij de werknemer zelf bepaalt wanneer deze rust genomen wordt, uiteraard onder naleving van de geldende veiligheidsprincipes en als de dienstuitvoering dit toelaat en binnen de desbetreffende geplande tijd. Deze is gerelateerd aan de lengte van pauzes zoals opgenomen in de Arbeidstijdenwet. De werkgever houdt hiermee in de planning rekening.

BIJLAGE 1: 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 arbeidsduur
- cao inschaling
- burgerservicenummer
- 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 vakantiebijslag
- het bedrag van het bruto loon in geld
- de samenstelling van dit loon: basisloon, overwerktoeslag, de voor de werknemer geldende toeslagen (b.v. avond-, nacht-, en weekendtoeslag e.d.) en vergoedingen (b.v. reisvergoeding)
- minuren
- de bedragen die op het loon zijn ingehouden, zoals loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, loonbeslag, pensioenpremie e.d.

BIJLAGE 2: FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN

I. FUNCTIEGROEPEN

Voor het uitoefenen van het vak van beveiliging is een diploma nodig, tenzij de werknemer een permanente ontheffing van de Minister van Justitie heeft.

Het vak van beveiliging wordt uitgeoefend binnen 6 functiegroepen, welke gebaseerd zijn op zogenaamde beroepsprofielen. Deze functiegroepen (of beroepsprofielen) zijn:

1. **Objectbeveiliging/receptionist**
Deze beveiliging verricht beveiligings-, portiers- en/of receptiediensten op een bepaald object. Door het verrichten van controles en het signaleren van onregelmatigheden oefent de beveiliging 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 beveiliging 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 beveiliging verplaatst



zich overwegend per auto, voorzien van communicatieapparatuur. Ook alarmopvolging en het uitrukken na een alarmmelding behoort tot de taken.

3. **Winkelsurveillant**

Deze beveiligiger 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 zonnodig van dienst voor het beantwoorden van vragen en het geven van informatie. De beveiligiger kan ook controlerende taken hebben ten opzichte van het winkelpersoneel, zoals visitatie. Burgersurveillance kan tot de taken behoren.

4. **Brandwacht**

Deze beveiligiger bewaakt objecten waar speciale eisen gesteld worden omtrent kennis van brandpreventie en brandbestrijding, gevaarlijke stoffen, ontploffingsgevaar, etc. De beveiligiger moet gekwalificeerd zijn om bij calamiteiten als brandwacht dan wel brandweerman repressief op te kunnen treden.

5. **Geld- en waardetransporteur**

Deze beveiligiger 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 communicatieapparatuur. De overdracht van waarden geschiedt zowel vanuit de auto via kluizen, als door het overlopen van de waarden door de beveiligiger.

6. **Centralist**

Een centralist is iemand die belast is met de beveiliging van (meerdere) objecten 'op afstand', waarbij hij gebruik maakt van op afstand bedienbare 'waarnemings'-apparatuur en communicatieapparatuur. Ook krijgt hij meldingen door vanuit mobiele surveillance teams, die hij – afhankelijk van zijn waarnemingen op afstand – ook kan inschakelen voor een observatie ter plekke. Essentie ligt daarmee in het 'waarnemen' en beoordelen van informatie, in gang zetten van benodigde acties/doormeldingen en het bewaken of opvolging plaatsvindt.

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. **Objectbeveiligiger/receptionist**

1.2 Aspirant beveiligiger

De beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger.

1.3 Beveiligiger A

De beveiligiger die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

1.4 Beveiligiger B

De beveiligiger die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB Vakdiploma Beveiliging, een geldig EHBO- of BHV diploma en 24 maanden ervaring heeft als objectbeveiligiger/ receptionist.

1.5 Beveiligiger C

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om op 1 object coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligiger beperkte organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden heeft gekregen. Voorbeelden o.a. objecthoofd en adjunct-groepsleider.

1.6 Beveiligiger D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over 1 of meerdere objecten coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligiger 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.

1.7 Beveiligiger E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 of in het bezit is van het SVPB Kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over 1 of meerdere objecten of een groot aantal beveiligigers leiding te geven, waarbij de beveiligiger voor een aanzienlijk deel wordt ontheven van zijn directe beveiligingstaak. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

2. **Mobiel surveillant**

2.2 Aspirant mobiel Beveiligiger

De beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger.

2.3 Mobiel Beveiligiger A



De beveiliging die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

2.4 Mobiel Beveiliging B

De beveiliging die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging, een geldig EHBO- of BHV diploma en 24 maanden ervaring heeft als mobiel surveillant.

2.5 Mobiel Beveiliging C

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliging, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.4. of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen 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.

2.6 Mobiel Beveiliging D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliging, mits die voldoet aan het gestelde onder 2. of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in een rayon coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiliging 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.

2.7 Mobiel Beveiliging E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliging, mits die voldoet aan het gestelde onder 2. of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in 1 of meerdere rayons leiding te geven aan een groot aantal mobiel surveillanten, waarbij de beveiliging voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

3. Winkelsurveillant

3.2 Aspirant winkelsurveillant

De winkelsurveillant die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiliging.

3.3 Winkelsurveillant A

De winkelsurveillant die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

3.4 Winkelsurveillant B

De winkelsurveillant die voldoet aan het gestelde onder 3.3 en in het bezit is van het SVPB certificaat detailhandel of SVPB/ECABO certificaat Winkelsurveillancie en een geldig EHBO- of BHV-diploma en 12 maanden ervaring heeft als winkelsurveillant.

3.5 Winkelsurveillant C

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.4 en in het bezit is van het diploma Coördinator Beveiliging/vakdiploma 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 zijn o.a. adjunct-groepsleider en adjunct-objectcoördinator.

3.6 Winkelsurveillant D

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.4 en in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinatie Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de winkelsurveillant een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden zijn o.a. groepsleider en objectcoördinator.

3.7 Winkelsurveillant E

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.4. en in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinatie Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging 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

4.2 Aspirant Brandwacht

De brandwacht die niet in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) maar wel het rijksdiploma brandwacht bezit.

4.3 Brandwacht A



De brandwacht die aantoonbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiliging en in het bezit is van het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO- of BHV-diploma.

4.4 Brandwacht B

De brandwacht die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of een hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit), het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO- of BHV-diploma.

4.5 Brandwacht C

De brandwacht die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO- of BHV-diploma en 36 maanden ervaring heeft als brandwacht.

4.6 Brandwacht D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de brandwacht, 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 beveiliging 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.

4.7 Brandwacht E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de brandwacht, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.5 of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep brandwachters, waarbij de brandwacht voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. (onder)brandmeester.

5. Geld- en waardetransporteur

5.2 Aspirant transporteur

De transporteur die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiliging

5.3 Transporteur A

De transporteur die (nog) niet in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of SVPB basisdiploma beveiliging) en daarvoor aanwijsbaar studeert.

5.4 Transporteur B

De transporteur die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

5.5 Transporteur C

De transporteur die voldoet aan het gesteld onder 5.4. en in het bezit is van over een groot rijbewijs beschikt en 36 maanden ervaring heeft als transporteur.

5.6 Transporteur D

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

5.7 Transporteur E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de transporteur, mits die voldoet aan het gestelde onder 5.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de transporteur een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt, waarbij de transporteur voor een aanzienlijk deel van zijn direct uitvoerende transporteurstaak ontheven kan zijn. Voorbeeld o.a. adjunct-inspecteur.

6. Centralist

6.2 Aspirant centralist

De centralist die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiliging of SVPB/ECABO certificaat Basisopleiding Centralist Alarmcentrale

6.3 Centralist A

De centralist die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging of SVPB certificaat Basisopleiding Centralist Alarmcentrale (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

6.4 Centralist B

De centralist die voldoet aan het gesteld in 6.3 en 24 maanden ervaring heeft als centralist.

6.5 Centralist C

De centralist die in het bezit is van het SVPB diploma Vakopleiding Centralist Alarmcentrales, of het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of een hiermee gelijkgesteld diploma en 12 maanden ervaring heeft als centralist.



6.6 Centralist D

De centralist die voldoet aan het gestelde onder 6.5 en 24 maanden ervaring heeft als centralist.

6.7 Centralist E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de centralist, mits die voldoet aan het gestelde onder 6.5 of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep centralisten, waarbij de centralist ontheven kan zijn van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak. Voorbeeld o.a. hoofdcentralist.

III. FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

Iedere functie in een functiegroep is direct gekoppeld aan een salarisschaal uit de salarisstructuur van bijlage 4. In het onderstaande schema is direct af te lezen welke functie in welke salarisschaal beloond moet worden:

Salaris- schalen	functiegroepen					
	Object-beveiliging/ receptionist	Mobiel Surveillant	Winkel- surveillant	Brandwacht	Geld- en waarde- transporteur	centralist
2	Aspirant beveiliging	Aspirant mobiel beveiliging	Aspirant winkel- surveillant	Aspirant brandwacht	Aspirant transporteur	Aspirant centralist
3	Beveiliging A	Mobiel beveiliging A	Winkel- surveil- lant A	Brandwacht A	Transporteur A	Centralist A
4	Beveiliging B	Mobiel beveiliging B	Winkel- surveil- lant B	Brandwacht B	Transporteur B	Centralist B
5	Beveiliging C	Mobiel beveiliging C	Winkel- surveil- lant C	Brandwacht C	Transporteur C	Centralist C
6	Beveiliging D	Mobiel beveiliging D	Winkel- surveil- lant D	Brandwacht D	Transporteur D	Centralist D
7	Beveiliging E	Mobiel beveiliging E	Winkel- surveil- lant E	Brandwacht E	Transporteur E	Centralist E

BIJLAGE 4: SALARISSCHALEN

Salarisschaal per loonperiode 1 2015 per uur en per 4 weken (152 uur).
(inclusief een verhoging van 1,5%)

Schaal in Euro's		2	3	4	5	6	7
0	periodieken	1.676,37					
		11,02					
1	periodieken	1.713,67	1.750,89				
		11,27	11,51				
2	periodieken		1.788,17	1.825,39			
			11,76	12,00			
3	periodieken		1.825,39	1.862,68			
			12,00	12,25			
4	periodieken		1.862,68	1.899,90	1.937,19		
			12,25	12,49	12,74		
5	periodieken		1.899,90	1.937,19	1.974,40	2.011,68	
			12,49	12,74	12,98	13,23	
6	periodieken		1.937,19	1.974,40	2.011,68	2.048,91	2.123,45
			12,74	12,98	13,23	13,47	13,97
7	periodieken		1.974,40	2.011,68	2.048,91	2.086,19	2.160,69
			12,98	13,23	13,47	13,72	14,21
8	periodieken		2.011,68	2.048,91	2.086,19	2.123,45	2.197,94
			13,23	13,47	13,72	13,97	14,46
9	periodieken		2.048,91	2.086,19	2.123,45	2.160,69	2.235,21
			13,47	13,72	13,97	14,21	14,70
10	periodieken		2.086,19	2.123,45	2.160,69	2.197,94	2.272,44
			13,72	13,97	14,21	14,46	14,95
11	periodieken			2.160,69	2.197,94	2.235,21	2.309,71
				14,21	14,46	14,70	15,19



Schaal in Euro's		2	3	4	5	6	7
12	periodieken			2.197,94	2.235,21	2.272,44	2.346,95
				14,46	14,70	14,95	15,44
13	periodieken				2.272,44	2.309,71	2.384,22
					14,95	15,19	15,68
14	periodieken					2.346,95	2.421,44
						15,44	15,93
15	periodieken						2.460,19
							16,18
16	periodieken						2.499,57
							16,44

Voor de werknemer tot 21 jaar geldt gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een aanloopsalarisschaal. De aanloopsalarisschaal ligt 10% onder de voor de werknemer geldende salarisschaal. Na een jaar heeft de werknemer recht op de salarisschaal met periodieken. Met ingang van de loonperiode waarin de werknemer 21 jaar wordt, is de aanloopsalarisschaal niet meer van toepassing.

Aanloopsalarisschaal per loonperiode 1 2015 per uur en per 4 weken (152 uur).
(inclusief een verhoging van 1,5%)

Schaal in Euro's		2	3	4	5		
0	periodieken	1.508,73					
		9,92					
1	periodieken	1.542,30	1.575,80				
		10,14	10,36				
2	periodieken		1.609,35	1.642,85			
			10,58	10,80			
3	periodieken		1.642,85	1.676,41			
			10,80	11,02			
4	periodieken		1.676,41	1.709,91	1.743,47		
			11,02	11,24	11,47		

BIJLAGE 7: REISKOSTENSYSTEEM

Met het reiskostenprogramma kan voor zowel voor woon-werkverkeer met eigen vervoer als voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer de reisvergoeding berekend worden. In artikel 52 van deze cao is vastgelegd hoe de reisvergoeding is opgebouwd. Dit artikel ligt ten grondslag aan het reiskostenprogramma.

De uitgangspunten voor de reisvergoeding zijn:

1. De reiskostenregeling moet transparant, eenvoudig en eenduidig zijn. De vergoedingen moeten (via Internet) controleerbaar zijn voor de werknemer.
2. Woon-werk en werk-woon verkeer is een reisbeweging van of naar de eigen woning. Een werknemer wordt in deze geacht voor aanvang van zijn dienst vanuit de eigen woning te vertrekken en na beëindiging van zijn dienst naar de eigen woning terug te keren.
3. Werk-werk verkeer is elke reisbeweging zijnde niet woon-werk en werk-woon verkeer en die in opdracht van de werkgever wordt uitgevoerd.
4. Afstand is de afstand tussen 2 postcodes zoals bepaald door de programmatuur, zoals door het Sociaal Fonds ter beschikking is gesteld, uitgedrukt in hele kilometers.
5. Afronding vindt plaats op hele kilometers waarbij geldt dat 0,5 kilometer en hoger afgerond wordt naar boven.
6. De postcodes en geografische gegevenssets worden eenmaal per jaar in loonperiode 1 van enig jaar geactualiseerd.
7. De reisdatum is de datum aanvang dienst. Daarbij wordt 0:00 uur aangemerkt als een nieuwe dag.

BIJLAGE 9 OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG BIJ CONTRACTWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantiebijslag wensen over te dragen naar de verwervende partij kan deze partij een daartoe



- gespecificeerde factuur zenden aan de latende partij.
- De latende partij is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen de partijen betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 95B op te schorten.
 - De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantiebijslag zoals genoemd in artikel 68 van de cao
 - De waarde van de over te dragen vakantiebijslag wordt berekend op grond van artikel 68 van de cao.
 - De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantiebijslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.

BIJLAGE 10 MUTATIELIJST CONTRACTSWISSELING

Oprichtgever: Huidige beveiligingsorganisatie Contactpersoon huidige beveiligingsorganisatie: Telefoon: E-mail: Uitvragdatum: Uiterlijk retour datum:				Oprichtgever: Vragende beveiligingsorganisatie Contactpersoon: Telefoon: E-mail:			
Informatie medewerkers			Locatie: =>				
Employee nummer	Man/Vrouw	Woonplaats	Geboortedatum	Contract bepaalde/ onbepaalde tijd ¹	Datum afloop contract bepaalde tijd	Datum in dienst (jubileumdatum)	
Employee nummer	Datum start op locatie	Werkzaam op locatie ²	Functienaam	Contracturen per week ³	Contractdagen per week	Contracturen op locatie	
Employee nummer	Salarisschaal	Functiejaren	Salaris per 4 weken ⁴	Persoonlijke toeslag ⁵	Objecttoeslag	Functiegebondentoeslag	
Employee nummer	Overige toeslagen	Studieovereenkomst	Reiskosten per week	Vakantiedagen ⁷	Vakantietoeslagen ⁶	Arbeidsongeschikt sinds (i.v.t)	Indien van toepassing WAO/WIA %

Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld.
¹ bij bepaalde tijd contract aangeven of het 1e, 2e of 3e contract is
² bij samengestelde locaties per medewerker aangeven op welke locatie hij/zij werkt
³ eventuele wijzigingen in het aantal overeengekomen contracturen moeten vermeld worden
⁴ het daadwerkelijke bruto salaris aangegeven per periode zonder toeslagen
⁵ bij alle van toepassing zijnde toeslagen het brutobedrag per uur
⁶ berekening van vakantiedagen en vakantietoeslagen is inclusief persoonsgebonden toeslagen

In de vrije kolommen kan men afwijkende toeslagen of andere belangrijke informatie aangeven

BIJLAGE 11 REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING Artikel 4 LID 1)

- Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, Postbus 4200 AR Gorinchem.
- Het verzoek omvat tenminste:
 - de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
 - een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
- De secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging het verzoek behandelen.
- In beginsel behandelt het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, na consultatie van de voorzitter en vice-voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
- Indien (de secretaris van) het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
- Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegen-



woordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.

7. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 3 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging informeert de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging de indiener en het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2015.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2015 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 27 februari 2015

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*