



CAO
G4S AVIATION SECURITY
1 januari 2012 tot en met 30 september 2013

Deze cao geldt van 1 januari 2012 tot en met 30 september 2013
Tussen ondergetekenden:

G4S Aviation Security B.V. te Schiphol
als partij te ener zijde,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,
De Unie vakbond van beveiligers te Culemborg

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter andere zijde
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan per 1 januari 2012

Three handwritten signatures in blue ink, located at the bottom right of the page. The first signature is a simple 'V' shape, the second is a more complex, circular scribble, and the third is a stylized 'R' or '2' shape.



INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN	5
ARTIKEL 1	DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	WERKINGSSFEER	8
ARTIKEL 3	UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSSFEER	8
ARTIKEL 4	AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN	8
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	9
ARTIKEL 6	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
ARTIKEL 7	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIE	10
ARTIKEL 8	KEUZESYSTEEM VAN ARBEIDSVOORWAARDEN	10
ARTIKEL 9	UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS	10
ARTIKEL 10	ONGEVALLLENVERZEKERING	11
ARTIKEL 11	JAARVERSLAGEN	11
HOOFDSTUK 2	BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	12
ARTIKEL 12	DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	12
ARTIKEL 13	HET PARTTIME ARBEIDSCONTRACT	12
ARTIKEL 14	HET AFROEPCONTRACT	12
ARTIKEL 15	STAGE / STAGIAIR	13
ARTIKEL 16	AANPASSING ARBEIDSDUUR	13
ARTIKEL 17	BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN	14
ARTIKEL 18	SCHORSING	14
ARTIKEL 19	OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN	15
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD	16
ARTIKEL 20	ARBEIDSDUURVERKORTING	16
ARTIKEL 21	ARBEIDSTIJD	16
ARTIKEL 22	OVERWERK	17
ARTIKEL 23	WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	17
ARTIKEL 24	DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	17
ARTIKEL 25	ZONDAGARBEID	17
ARTIKEL 26	MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN (STRUCTUREEL)	17
ARTIKEL 27	NACHTDIENST	18
ARTIKEL 28	MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (INCIDENTEEL)	18
ARTIKEL 29	PAUZE	18
ARTIKEL 30	STATIJDEN	19
ARTIKEL 31	ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR	19
ARTIKEL 32	CONSIGNATIE	19
ARTIKEL 33	AANVULLENDE REGELS BIJ EEN VAST ROOSTER	20
ARTIKEL 34	DIENSTRUILING OP VERZOEK	20
HOOFDSTUK 4	SALARISBEPALINGEN	22
ARTIKEL 37	FUNCTIE-INDELING	22
ARTIKEL 38	SALARISSCHALEN	22
ARTIKEL 39	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	22
ARTIKEL 40	BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL	23
ARTIKEL 41	LOONVERGINGEN	23
ARTIKEL 42A	EENMALIGE UITKERING 2013	23



ARTIKEL 42B	EINDEJAARSUITKERING VANAF 2014	23
ARTIKEL 43	FUNCTIEWAARNEMING	24
ARTIKEL 44	BELONING BIJZONDERE UREN	24
ARTIKEL 45	BELONING FEESTDAGEN	24
ARTIKEL 46	BELONING OVERUREN	24
ARTIKEL 47	BELONING EERDER VASTGESTELDE ROOSTERVRIJE DAGEN	24
ARTIKEL 48	BEREKENING TOESLAGEN	25
ARTIKEL 49	TIJD VOOR TIJD	25
ARTIKEL 50	VEREISTE VAARDIGHEDEN	25
ARTIKEL 51	AFBOUWREGELING	26
ARTIKEL 52	PERSOONLIJKE TOESLAG	27
HOOFDSTUK 5	VERGOEDINGEN	28
ARTIKEL 53	REISVERGOEDING	28
ARTIKEL 54	MAALTIJDVERGOEDING	29
ARTIKEL 55	VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE	29
ARTIKEL 56	CONSIGNATIEVERGOEDING	29
ARTIKEL 57	STOMERIJVERGOEDING	30
ARTIKEL 58	VERBLIJFSKOSTEN	30
ARTIKEL 59	JUBILEUMVERGOEDING	30
HOOFDSTUK 6	OPLEIDINGEN	31
ARTIKEL 60	VERPLICHTING TOT OPLEIDING	31
ARTIKEL 61	TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING	31
ARTIKEL 62	VRIJWILLIGE OPLEIDING	31
ARTIKEL 63	EHBO/BHV	32
HOOFDSTUK 7	VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG EN BUITENGEWOON	33
VERLOF		33
ARTIKEL 64	VAKANTIERECHT	33
ARTIKEL 66	LOON TIJDENS VAKANTIE	35
ARTIKEL 67	VAKANTIETOESLAG	35
ARTIKEL 68	BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM	35
HOOFDSTUK 8	ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	38
ARTIKEL 69	ALGEMEEN	38
ARTIKEL 70	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 12 LOONPERIODEN	38
ARTIKEL 71	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 12 LOONPERIODEN OF LANGER	38
ARTIKEL 72	WACHTDAGEN	38
ARTIKEL 73	GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	39
ARTIKEL 74	SANCTIES	39
ARTIKEL 75	SCHADEVERGOEDING	39
ARTIKEL 76	PREVENTIEBELEID	40
ARTIKEL 77	WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN (WGA)-PREMIE	40
HOOFDSTUK 9	VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID	41
ARTIKEL 78	VUT CAO	41
ARTIKEL 79	PENSIOEN	41
ARTIKEL 80	OVERIGE REGELINGEN TEN BEHOEVE VAN OUDERE WERKNEMERS	41



HOOFDSTUK 10	VEILIGHEIDSPROCEDURES EN	43
	ARBOAANGELEGENHEDEN	43
ARTIKEL 81	VEILIGHEIDSPROTOCOL	43
ARTIKEL 82	VASTE POST	43
ARTIKEL 83	MOBIELE SURVEILLANCE	43
ARTIKEL 84	MELDPUNT	43
ARTIKEL 85	COMMUNICATIEMIDDELEN	44
ARTIKEL 86	PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN	44
ARTIKEL 87	VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO	44
ARTIKEL 88	OVERLEG VAKBONDEN	44
ARTIKEL 89	BRANCHE RI&E	45
HOOFDSTUK 11	WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE	46
	ONDERNEMING	46
ARTIKEL 90	UITGANGSPUNTEN	46
ARTIKEL 91	VACATUREMELDING	46
ARTIKEL 92	EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF	46
ARTIKEL 93	PERIODIEK OVERLEG OVER WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN	46
ARTIKEL 94A	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING	47
ARTIKEL 94B	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 20.000 UUR	48
ARTIKEL 95	WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING	49
HOOFDSTUK 12	SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGINGSORGANISATIES EN	51
	NALEVING CAO	51
ARTIKEL 96	CONTROLEORGAAN	51
ARTIKEL 97	SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING	51
ARTIKEL 98	INVLOED SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING	51
ARTIKEL 99	NALEVING CAO	52
ARTIKEL 100	ANTIDISCRIMINATIE	53
ARTIKEL 101	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	53
ARTIKEL 102	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	53
ARTIKEL 104	FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU	54
BIJLAGE 1	LOONOPGAVE	56
BIJLAGE 2:	FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN	57
BIJLAGE 3:	SALARISSCHALEN	59
BIJLAGE 4:	REGLEMENT CONTROLEORGAAN	60
BIJLAGE 5:	DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK	64
BIJLAGE 6:	REISKOSTENSYSTEEM	65
BIJLAGE 7:	OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG BIJ CONTRACTSWISSELING	66
BIJLAGE 8:	VEELGESTELDE VRAGEN	67
ADRESSEN		70



HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Adv-dag

In het kader van de arbeidsduurverkorting toegekende en betaalde vrije dag. Deze dag is zonder begintijd van een dienst na 00.00 en vóór 24.00 uur.

De adv-dag is bij een voorwaarts roterend rooster:

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

De adv-dag is bij een achterwaarts roterend rooster altijd een periode van 32 uur zonder arbeidsuren. Het aantal arbeidsuren bedraagt 8 uur dan wel naar rato bij een parttime dienstverband.

Afroepcontract

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

Arbeidsduur

Het contractueel aantal overeengekomen arbeidsuren per loonperiode.

Arbeidstijd

De tijdvakken van een dienst of een gebroken dienst.

Arbeidsuren

Alle uren waarover de werknemer loongerechtigd is.

Dit zijn:

- gewerkte uren;
- vakantie-uren;
- buitengewoon verlof-uren;
- ziekte-uren (inclusief, indien van toepassing, wachtdag);
- adv-uren;
- leegloopuren;
- opleidingsuren voor zover het een opleiding betreft, zoals bedoeld in artikel 60 lid 2 van deze cao;
- uren van werkoverleg op initiatief van de werkgever.

Avonddienst

Een dienst waarvan het einde ligt na 20.00 uur en uiterlijk op 02.00 uur.

Basissalaris

Het salaris per loonperiode zonder bijtelling van enige toeslag of vergoeding. Het basissalaris is opgenomen in bijlage 3 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 3 van deze cao. Indien in afwijking hiervan voor een werknemer een hoger basisuurloon is vastgesteld, treedt dit hogere basisuurloon daarvoor in de plaats.

BW

Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10)

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 1 onbetaalde pauze van maximaal 1 uur, waarin de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koninginnedag, 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 gemiddeld 40 uur per week 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.

Korte break

Een onderbreking van de dienst van 10 minuten (exclusief looptijd) gedurende welke de werknemer vrij over die tijd kan beschikken. Kan incidenteel worden ingekort tot 5 minuten.

Loonperiode

Het tijdvak waarover aan de werknemer het loon wordt uitbetaald is één kalendermaand.

Looptijd

De tijd vanaf het moment van afsturen naar een positie / vlucht tot aanvang van de statijd en de tijd vanaf einde van die statijd tot de aanvang van de daaropvolgende statijd of tot de aankomst in lounge/personeelsruimte.

Loontoeslag werknemer met een afroepcontract

De toeslag waar de werknemer met een afroepcontract plaatsvervangend recht op heeft, voor het niet opbouwen van vakantie-uren en het niet toekennen van adv.

Meeruren

De uren die de parttimer meer heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur. In dit kader bedraagt het totaal van de arbeidsuren maximaal de fulltime norm.

Nachtdienst

Een dienst waarvan de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.

Parttime contract

Dienstverband, niet zijnde een afroepcontract, waarbij een arbeidsduur per loonperiode is overeengekomen die minder is dan een fulltime contract.

Er zijn 2 vormen van een parttime contract:

1. Groeimodel: hierbij kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur boven de maximale arbeidsduur van een fulltime contract per loonperiode.
2. Vast model: hierbij mag de arbeidstijd niet meer zijn dan de overeengekomen arbeidsduur.

Pauze



Een onderbreking van minimaal een kwartier en maximaal 1 uur waarin de werknemer vrij over die tijd kan beschikken (zie ook definitie dienst). Pauze is exclusief looptijd.

Roosterperiode

Een tijdvak van maximaal 3 loonperioden waarbinnen de werknemer een vast rooster loopt, dat zich na afloop van dat tijdvak in hetzelfde (roulerende) patroon herhaalt.

Roostervrij weekend

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

Roostervrije dag

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

De roostervrije dag is bij een

- voorwaarts roterend rooster:
 - als de laatste dienst een nachtdienst is: een periode van 32 uur zonder arbeidsuren
 - als de laatste dienst een andere dienst is dan nachtdienst: 24 uur zonder arbeidsuren.
- achterwaarts roterend rooster:
 - altijd een periode van 32 uur zonder arbeidsuren.

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

Statijd

De tijd tussen het moment van aanmelden van een positie / vlucht aan de gate en het moment van afmelden van een positie / vlucht.

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; voor zover de werknemer niet in een vast dienstrooster is opgenomen, moet de werkdag voorafgaand aan de vakantiedag uiterlijk eindigen met een avonddienst, terwijl de werkdag na een vakantiedag op zijn vroegst om 05.30 uur mag beginnen; de duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.

Vakantiejaar

1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.

Vakantieloon

Het loon voortvloeiend uit het basissalaris, per uur vermeerderd met de in de voorgaande 3 loonperioden of het voorgaande jaar (de werkgever dient voor 1 van deze 2 systematieken in zijn onderneming te kiezen) verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoeslag.

De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, de toeslag in het vakantieloon, de toeslag in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) te delen door het aantal arbeidsuren.

ADV uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

Vakbonden

Partijen bij deze cao aan werknemerskant.

Vakkrachten:

1. Werknemers die minimaal in het bezit zijn van het diploma beveiliging
2. Werknemers die nog niet in het bezit zijn van het diploma beveiliging, 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.



Vast rooster

Het voor de werknemer voor een roosterperiode vastgestelde dienstrooster waarin alle voor hem geldende werk- en rusttijden en roostervrije dagen zijn opgenomen en dat zich na afloop van de roosterperiode in dezelfde vorm herhaalt. Maximaal 20% van de in het vaste rooster opgenomen diensten kan bestaan uit zgn. stand-by diensten, waarvan het begin- en eindtijdstip bij benadering is vastgesteld.

Week

Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.

Werkgever

Group 4 Securicor Aviation Security B.V.

Werknemer

Iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met werkgever (beveiligings) werkzaamheden verricht voor werkgever met uitzondering van stagiairs zoals bedoeld in artikel 15 van deze cao.

Ziektegeld

Het loon van de werknemer alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn vermeerderd met de in de voorgaande 3 loonperioden verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoeslag. De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, toeslag in het vakantieloon, toeslag in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) te delen door het aantal arbeidsuren. adv uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

De uitkering bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer met een parttime contract moet gebaseerd worden op het gemiddelde aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de 6 loonperioden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, tenzij het aantal contractuele uren hoger is.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

Deze CAO is van toepassing op de werknemers in dienst van de werkgever

ARTIKEL 3 UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSSFEER

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 12 lid 3;
- Artikel 20;
- Hoofdstuk 4 met uitzondering van de artikelen 41, 42 en 45
- Hoofdstuk 5;
- Bijlage 2.

ARTIKEL 4 AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. De werkgever mag voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
2. 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.

3. 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**

1. De werkgever moet aan de werknemer bij zijn indiensttreding een exemplaar van deze cao geven. De werkgever moet aan de werknemers die reeds in dienst zijn een exemplaar van deze cao ter beschikking stellen, telkens wanneer deze cao wordt vernieuwd. Dit moet zo snel mogelijk plaatsvinden na de publicatie van de nieuwe cao-tekst.
2. De werknemer heeft bij indiensttreding recht op een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daar moeten alle elementen uit de model arbeidsovereenkomst in zijn opgenomen. De model arbeidsovereenkomst kunt u downloaden via www.particulierebeveiliging.com.
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 werknemer met een parttime- of afroepcontract. 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 7 **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIE**

1. De vakorganisatie is verplicht de nakoming van deze cao door haar leden te bevorderen. Het is de vakorganisatie verboden actie(s) te voeren of te steunen, die tot doel hebben wijziging te brengen in deze cao gedurende de looptijd. Overleg tussen partijen bij deze cao blijft altijd mogelijk.
2. De vakorganisatie is verplicht ingeval zij voornemens is actie(s) te gaan voeren, die het karakter dragen van arbeidsonderbreking of staking, ook wanneer zij geen betrekking heeft (hebben) op een conflict tussen partijen bij deze cao, van tevoren overleg te plegen met de werkgever.

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:
 - adv-dagen;
 - bovenwettelijke vakantierechten;
 - extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid om 5 vakantiedagen extra te kopen.
4. De waarde van een vakantiedag in verband met de toepassing van dit artikel wordt bepaald aan de hand van de definitie van het vakantieloon. Op fulltime basis wordt de waarde van een adv-dag bepaald door het basisuurloon te vermenigvuldigen met factor 8. Op parttimebasis gebeurt dit naar rato van de omvang van het dienstverband.

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) De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan – zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - c) Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 - d) Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e) Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - f) Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De 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. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 104 van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten of payrollwerknemers en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) of Stichting Fonds Payrollen (SFP) en of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn.
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 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.
 - b) voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen of payrollbedrijven ten opzichte van cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichting/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door het uitzendbureau of payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
5. Indien en voor zover de 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.
6. Ten hoogste 20% van het vaste personeelsbestand van werkgever mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers.
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 twee keer het jaarloon in geval van overlijden;
 - maximaal (in geval van algehele blijvende invaliditeit) drie keer het jaarloon.
2. Onder jaarloon in dit artikel wordt verstaan: 12 loonperioden volgens de definitie van vakantieloon, vermeerderd met de vakantietoeslag.
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 DE INDIVIDUELE 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-beveiligers geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
3. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
4. De 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 beveiligers uit te oefenen.

ARTIKEL 13 HET PARTTIME ARBEIDSCONTRACT

1. Bij het sluiten van een parttime arbeidscontract kiest de werknemer uit een vast model of een groei-model.
2. Bij een vast model mag de arbeidstijd niet meer zijn dan de overeengekomen arbeidsduur. Bij een groei-model kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de fulltime norm in een loonperiode..
3. Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer de gemaakte keuze wijzigen met dien verstande, dat een wijziging van een groei-model naar een vast model alleen per 1 januari of per 1 juli kan ingaan. De werknemer die een dergelijke wijziging wil, moet dit ten minste 1 maand van tevoren aankondigen.
De werkgever moet de gemaakte keuze respecteren, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch belang of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.
4. Indien een werknemer met een parttime contract in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel een arbeidstijd heeft gekend van meer dan het contractueel overeengekomen aantal uren, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde arbeidstijd van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 12 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 11 volgt periode 1. Indien de vaste structurele arbeidstijd niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. Verwezen wordt naar artikel 7:610b BW. 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 HET AFROEPCONTRACT

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 BW geldt niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
3. Indien sprake is van een voorovereenkomst geldt artikel 7: 668a BW niet gedurende de eerste 48 maanden waarin werkzaamheden worden verricht.
4. Indien een werknemer met een afroepcontract, dat ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een arbeidstijd heeft gekend van structureel, gemiddeld, minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime contract. Hierbij heeft de



werknemer, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde arbeidstijd. Bij telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 12 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 11 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 3 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 wijst per stagiair 1 gediplomeerde praktijkopleider aan.
7. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiairs als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
8. De werkgever is verantwoordelijk cq. ziet er op toe dat de stagiair als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.
9. 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 stage overeenkomst 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 stage opdracht;
 - 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.
10. 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 de 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 BW 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 diensttijd aan de wederpartij worden meegedeeld. Bij overtreding hiervan moet aan de wederpartij een schadeloosstelling ter grootte van 8 uurlonen 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 uittrekking, 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.
8. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 BW (opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid) is op de werknemer met een AOW-uitkering niet van toepassing.
9. Er geldt geen opzegtermijn voor werknemers die in het kader van de BBL/BOL opleiding beveiliging 2 praktijkervaring als beveiliging opdoen bij de werkgever indien deze 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 meedelen 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 BW.
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 BW, 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.
2. De werkgever moet de reden van een onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden tegelijk met de opzegging schriftelijk aan de werknemer meedelen.



HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 20 ARBEIDSDUURVERKORTING

1. Door arbeidsduurverkorting heeft de werknemer die arbeid verricht op basis van een fulltime contract recht op 13 adv-dagen per jaar.
2. Aan de werknemer die parttime werkt, moet de arbeidsduurverkorting naar evenredigheid worden toegewezen.
3. De werknemer die arbeid verricht op basis van een afroepcontract heeft geen recht op arbeidsduurverkorting. In plaats daarvan ontvangt hij een toeslag van 5% over het basisuurloon. Deze toeslag maakt deel uit van de loontoeslag werknemer met een afroepcontract.
4. De werkgever stelt de adv-dagen vast, neemt ze in het rooster op en deelt dit mee aan de werknemer.
 - In de maanden juni, juli, augustus en december hoeven geen adv-dagen in het vaste rooster te worden opgenomen.
 - De werkgever kan maximaal 3 adv-dagen per loonperiode vaststellen.
 - De werkgever kan in een kalenderjaar maximaal 5 adv-dagen vaststellen en mededelen bij de donderdagse weekindeling, voorafgaand aan de week waarin de adv-dag wordt vastgesteld. De overige adv-dagen moet de werkgever langer van tevoren vaststellen en mededelen: ten minste 28 dagen.
5. De werkgever kan slechts met instemming van de werknemer een eenmaal vastgestelde adv-dag verschuiven naar uiterlijk de volgende loonperiode. De nieuwe vaststelling kan eventueel plaats vinden naast een reeds eerder vastgestelde adv-dag.
6. Indien een vastgestelde adv-dag wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet kan worden genoten, dan heeft de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd.

ARTIKEL 21 ARBEIDSTIJD

1. De arbeidstijd wordt door middel van een vast rooster voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd. Zie hiervoor ook artikel 33.
2. De werknemer heeft per loonperiode recht op toekenning van 8 roostervrije dagen. Dit recht geldt ook voor de werknemer die parttime werkt.
3. Voor de werknemer die arbeid verricht op basis van een afroepcontract wordt de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer per dienst vastgesteld.
4. Indien bij oproep door de werkgever bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, in de werkgever verplicht om aan de werknemer 4 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdenvergoeding te verstrekken.
5. Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 4 uur inclusief reisen, niet zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch 4 gewerkte uren inclusief reisen berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat 1 van de 2 dienstdelen minimaal 4 uur, inclusief reisen, lang moet zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dat voor 1 van de 2 dienstdelen toch 4 gewerkte uren berekend en betaald worden. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
6. 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.



ARTIKEL 22 **OVERWERK**

1. Arbeidsuren worden als overuren aangemerkt indien deze:
 - in één loonperiode de norm uren van een fulltime dienstverband in de betreffende loonperiode (gemiddeld 173,33 uur per loonperiode) overschrijden, en/of
 - in een dienst of gebroken dienst een arbeidstijd van 9 uur overschrijden
2. De werknemer is verplicht overuren te verrichten, indien dat in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Daarbij geldt een maximaal aantal arbeidsuren van 176 uur per vier weken.
3. De werkgever moet overuren tot het minimaal noodzakelijke beperken.
4. Een werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst kan niet verplicht worden tot overuren.

ARTIKEL 23 **WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD**

1. De werknemer heeft recht op een wekelijkse onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke periode van 9 maal 24 uren.
2. Deze rusttijd mag 1 keer per periode van 5 elkaar opvolgende weken door de werkgever tot 32 uur worden ingekort.
3. De in dit artikel bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.

ARTIKEL 24 **DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD**

1. De werknemer heeft recht op een dagelijkse onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in een periode van 24 uur. Deze rusttijd mag 1 keer per periode van 7 maal 24 uur door de werkgever tot 8 uur worden ingekort.
2. De in dit lid bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

ARTIKEL 25 **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 roostervrije weekend, zoals bedoeld in artikel 33 lid 2. Op verzoek van de werknemer worden 3 vrije zondagen vastgesteld in zijn aaneengesloten vakantie, zoals bedoeld in artikel 65 lid 3, en als roostervrije dag bestempeld.

ARTIKEL 26 **MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN (STRUCTUREEL)**

De maximale arbeidstijd voor de werknemer bedraagt:

- 10 uren per dienst;
- gemiddeld 50 uur per week in elke periode van 4 achtereenvolgende weken;
- gemiddeld 45 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken.



ARTIKEL 27 NACHTDIENST

1. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt een maximale arbeidstijd van 9 uur per nachtdienst en in elke periode van 13 weken gemiddeld 40 uren per week.
2. 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 in overeenstemming met elkaar van het bepaalde bij het eerste punt (32 nachtdiensten) afwijken tot een maximum van 35 nachtdiensten.
3. De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur. Deze rusttijd mag door de werkgever een maal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur (exclusief reistijd).
4. 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.
5. Om de in lid 2 van dit artikel bepaalde afwijkmogelijkheid te verkrijgen moet de volgende procedure in acht genomen worden. De werkgever neemt het initiatief naar vakbonden. Inhoudelijk overleg vindt plaats binnen 2 tot 4 weken na dat initiatief.
6. Met de toepassing van hetgeen bepaald in dit artikel, moet rekening gehouden worden met artikel 26.

ARTIKEL 28 MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (INCIDENTEEL)

1. Van de artikelen 26 en 27 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 bedraagt de maximale arbeidstijd 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, bedraagt de maximale arbeidstijd voor de werknemer:
 - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.

ARTIKEL 29 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 twee uur na aanvang en twee 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.
 6. De werknemer die beveiligingswerkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, heeft als enige geen recht op pauze. Ter compensatie heeft hij recht op een maximale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken.

ARTIKEL 30 **STATIJDEN**

Met inachtneming van artikel 29 zullen, met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) de volgende maximale statijden worden gehanteerd:

- Voor medewerkers Visitatie: 150 minuten.
- Voor medewerkers HRF : 1 of 2 vluchten (circa 150 minuten).
- Voor medewerkers Apollo: 150 minuten.
- Voor medewerkers HBS: 150 minuten.

Uiterlijk bij het bereiken van de maximale statijd zullen medewerkers in de gelegenheid worden gesteld tot het nemen van hetzij een pauze, conform artikel 29, of een korte gelegenheid tot het nuttigen van een versnapering (korte break).

ARTIKEL 31 **ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR**

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt de Arbeidstijdenwet. Artikel 23 tot en met 29 zijn niet van toepassing.

ARTIKEL 32 **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 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 roostervrije 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 plaats vindt, dan wordt de tijd tussen de 2 oproepen beschouwd als arbeidstijd. Indien een oproep plaats vindt, 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 23, 24, 27 lid 4 en 5 en 29 buiten beschouwing gelaten.

ARTIKEL 33 AANVULLENDE REGELS BIJ EEN VAST ROOSTER

1. Een vast rooster kan slechts tot stand komen of gewijzigd worden na overeenstemming in een overleg met de betrokken werknemer of de ondernemingsraad en wordt ten minste 7 dagen voor aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
2. Voor de werknemer met een vast rooster zijn de roostervrije dagen opgenomen in het dienstrooster, waarbij de werknemer recht heeft op toekenning van gemiddeld 8 roostervrije dagen per 4 weken. Daarbij moet minimaal sprake zijn van 2 perioden van 2 aaneengesloten roostervrije dagen. 1 van die perioden is een roostervrij weekend.
3. Ingeval van een met instemming van de werknemer ingevoerd vast rooster kan na een nachtdienst een aaneengesloten periode van twee roostervrije dagen met instemming van de werknemer bestaan uit een periode van 48 uur zonder arbeidsuren.
4. Indien een vast rooster meer arbeidsuren bevat dan de normale arbeidsduur en de maximale gemiddelde arbeidsduur bedraagt over de roosterperiode niet meer dan 42 uur, dan moet de werknemer die fulltime arbeid verricht het rooster aanvaarden.
5. Voor de werknemer met een vast rooster moeten de ADV-dagen in het dienstrooster worden opgenomen.
6. De werkgever kan de werknemer niet verplichten werkzaamheden te verrichten op een eerder vastgestelde roostervrije dag.
7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
8. De werkgever 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.

ARTIKEL 34 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 35 ZOMER- EN WINTERTIJD

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



ARTIKEL 36

URENREGISTRATIE

1. In verband met het feit dat de loonperiode en de roosterperiode een ongelijke lengte hebben, terwijl de te werken uren per roosterperiode worden bepaald en de op grond daarvan uit te betalen salarissen per loonperiode worden betaald, kent de werkgever een systematiek van urenregistratie.
2. Het aantal te werken uren in een roosterperiode wordt voor een werknemer met een fulltime contract bepaald door het aantal doordeweekse dagen in die roosterperiode, te vermenigvuldigen met 8 uur. Voor een werknemer met een parttime contract geldt dit naar rato van de deeltijdfactor. Als gewerkte uren in het kader van dit artikel worden alle arbeidsuren bedoeld.
3. Buiten de vastgestelde roostervrije dagen is de werknemer met een fulltime of een parttime contract gehouden om volgens rooster werkzaamheden te verrichten voor de werkgever.
4. Voor de vaststelling van onder het lid 2 en 3 gestelde en voor de bepaling van overwerk worden door de werkgever per werknemer alle uren geregistreerd, zoals: gewerkte-, vakantie-, ziekte-, roostervrije-, buitengewoon verlof, opleidingsuren en alle overige vormen van uren.
5. Per loonperiode wordt het aantal uren vastgelegd. Indien de werknemer met een rooster minder dan het overeengekomen aantal uren in een loonperiode heeft gewerkt, worden deze te weinig gewerkte uren aangemerkt als overloop uren. Deze overloop uren worden op de salarisspecificatie van de werknemer vermeld en dienen door de werknemer in de daaropvolgende loonperiode(n) alsnog conform dienstrooster gewerkt te worden, zodat de werknemer per roosterperiode de met hem overeengekomen gemiddelde arbeidstijd werkt. De roosterperiode in de zin van dit artikel wordt gesteld op maximaal dertien (13) weken.
6. Bij beëindiging van het dienstverband worden de op dat moment nog bestaande verloopuren op de eindafrekening bij de werknemer in mindering gebracht.



HOOFDSTUK 4 SALARISBEPALINGEN

ARTIKEL 37 FUNCTIE-INDELING

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiliging aangesteld in 1 van de functies uit de functiegroepen, zoals genoemd in bijlage 2 van deze cao. Bepalend voor de aanstelling is de aard van de werkzaamheden die de beveiliging grotendeels (d.w.z. minstens 50% van de overeengekomen arbeidstijd) verricht.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Overplaatsing naar een hogere functiegroep op basis van het behaalde diploma (algemeen beveiligingsmedewerker) vindt plaats met ingang van de loonperiode volgende op die, waarin de werknemer het diploma overhandigt aan de werkgever. 1S en 2S hebben de eerste twee jaar dezelfde basissalarissen. Medewerkers worden daarom meteen in 2S ingeschaald.

ARTIKEL 38 SALARISSCHALEN

1. De functiegroepen zijn gekoppeld aan een salarissysteem dat voor elke functie een salarisschaal bevat met periodieken. Het salarissysteem is opgenomen in bijlage 2 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 39 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Bij indiensttreding heeft de werknemer recht op het aanvangssalaris 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. Het basissalaris van de werknemer die arbeid verricht op basis van een parttime contract of een afroepcontract wordt naar evenredigheid berekend.
2. De werknemer heeft recht op het basissalaris van de salarisschaal bij de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Het basissalaris van de werknemer die arbeid verricht op basis van een parttime contract of een afroepcontract wordt naar evenredigheid berekend.
3. 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.

4. 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 40 **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 plaats vindt.
2. 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.
3. Indien op hetzelfde moment als de bevordering een periodieke verhoging of leeftijdsverhoging van toepassing is, wordt deze tegelijkertijd met de bevordering aan de werknemer toegekend.
4. In geval van een keuzebevordering naar een hoger functieniveau kan, in afwijking van hetgeen bepaald is in de leden 1 tot en met 3 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 41 **LOONSVERHOGINGEN**

Op de eerste dag van de eerste loonperiode in 2012 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen verhoogd met 2,3%.

ARTIKEL 42A **EENMALIGE UITKERING 2013**

1. De werknemer die op 30 september 2013 in dienst is van de werkgever, ontvangt in 2013 een eenmalige uitkering van 1,26% over 12 maal het basissalaris plus vakantietoeslag. Voor de bepaling van het basissalaris wordt gekeken naar het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de 52 weken voorafgaand. Dit geldt ook voor werknemers met een afroepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.
2. Werknemers die gedurende de periode 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2013 in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald met de loonbetaling van september 2013.
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 1,26%..

ARTIKEL 42B **EINDEJAARSUITKERING VANAF 2014**

1. De werknemer die op 31 december van enig jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt vanaf 2014 een structurele eindejaarsuitkering van 1,26% over 12 maal het basissalaris plus vakantietoeslag. Voor de bepaling van het basissalaris wordt gekeken naar het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de 52 weken voorafgaand. Dit geldt ook voor werknemers met een afroepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.
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 organiek bepaald soort functie waarneemt die in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de hele tijd van waarneming per arbeidsuur een toeslag op zijn basisuurloon. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens indiensttreding reeds met een waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
2. bij waarneming van organiek bepaalde functie, in een hogere salarisschaal, bedraagt de toeslag per basisuurloon het verschil in basissalaris per uur tussen beide functies, bij een gelijk aantal periodieken.
3. 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**

1. 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.
2. Indien de werknemer een dienst aanvangt tussen 00.00 uur en 05.30 uur geldt voor deze werknemer een extra bruto toeslag van 35% van diens basissalaris over de gewerkte uren, gerekend tot 06.00 uur. Deze toeslag bedraagt minimaal € 2,95 bruto per 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 afroepcontract 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 OVERUREN**

De werknemer heeft over overuren (zie artikel 22) recht op een toeslag van 50% over het basisuurloon. Werkgever en werknemer kunnen echter overeenkomen, dat overuren in vrije tijd worden gecompenseerd. In dat geval houdt de werknemer recht op de toeslag. Zie ook artikel 49 (Tijd voor tijd).

ARTIKEL 47 **BELONING EERDER VASTGESTELDE ROOSTERVRIJE DAGEN**

1. Indien de werknemer arbeid verricht op een voor hem, in een vast rooster, vastgestelde roostervrije dag of op een vastgestelde adv-dag, heeft hij recht op een toeslag van 30% op het basisuurloon.



2. In geval de werkgever verzuimt de in hoofdstuk 3 van deze cao voorgeschreven roostervrije dagen in het rooster op te nemen en de werknemer verricht arbeid op meer dan 20 dagen in die loonperiode, dan heeft de werknemer recht op een toeslag welke geldt voor werken op een eerder vastgestelde vrije dag op het basisuurloon voor alle dagen boven de 20. Ook indien de werknemer de 8 roostervrije dagen feitelijk niet heeft genoten, heeft hij recht op deze toeslag.
3. Desgewenst kan de werknemer de gewerkte uren in vervangende vrije tijd opnemen met behoud van de toeslag. Het tijdstip van opname van de vervangende vrije tijd wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Zie ook art 49 (Tijd voor tijd).

ARTIKEL 48 **BEREKENING TOESLAGEN**

De toeslagen van de artikelen 43 tot en met 47 moeten ook over delen van een uur worden uitbetaald en kunnen niet met elkaar verrekend worden. De toeslagen moeten afzonderlijk berekend en daarna opgeteld worden.

ARTIKEL 49 **TIJD VOOR TIJD**

1. Op verzoek van de werknemer kan de uitbetaling van diensten met een minimum van 4 uren, die verricht worden op roostervrije dagen, dan wel aansluitend op een reeds verrichte dienst, worden vervangen door bijschrijving in vrije tijd op de blauwe kaart.
2. In overleg met de werkgever kan de op de blauwe kaart geregistreerde vrije tijd worden opgenomen, waarbij doorbetaling van het salaris plaatsvindt.

ARTIKEL 50 **VEREISTE VAARDIGHEDEN**

Indien de werknemer diensten verricht waarbij de volgende diploma's en/of vaardigheden worden vereist, gelden de volgende bruto toeslagen per maand:

1. Een werknemer met een fulltime contract of parttime contract van minimaal 75% ontvangt voor het in bezit zijn van één van de volgende geldige certificaten een bruto maandelijkse toeslag. Aan de medewerker die in bezit is van meerdere geldige certificaten wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend
 - a) Apollo/EI AI Combi certificaat (vanaf 1/5/90) € 181,51
 - b) Apollo certificaat (vóór 1/5/90) € 34,03
 - c) EI AI (vóór 1/5/90) € 34,03
 - d) profile-Check certificaat € 238,24
 - e) HRF certificaat € 272,27
 - f) HBS/HRF certificaat € 138,67
 - g) HBS/HRF/CTX certificaat € 181,51
2. Een werknemer met een parttime contract minder dan 75% of afroep contract ontvangt voor het in bezit zijn van één van de volgende geldige certificaten een bruto toeslag per arbeidsuur. Aan de medewerker die in bezit is van meerdere geldige certificaten wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend
 - a) Apollo/EI AI Combi certificaat (vanaf 1/5/90) € 1,04
 - b) Apollo certificaat (vóór 1/5/90) € 0,20
 - c) EI AI (vóór 1/5/90) € 0,20
 - d) profile-Check certificaat € 1,37
 - e) HRF certificaat € 1,57
 - f) HBS/HRF certificaat € 0,80
 - g) HBS/HRF/CTX certificaat € 1,04

Voor de in dit lid genoemde vergoedingen geldt een maximum bedrag per maand dat gelijk is aan de in lid 1 genoemde bedragen.



3. De toeslagen zoals vermeld in lid 1 en 2 komen te vervallen indien:
- Werknemer verzoekt niet (meer) ingezet te worden voor taken waarvoor onder lid 1 en 2 genoemd certificaten vereist zijn.
 - Werkgever besluit werknemer niet (meer) in te zetten voor taken waarvoor onder lid 1 en lid 2 genoemde certificaten vereist zijn.
- Werkgever kan hiertoe besluiten op grond van:
- Algemeen functioneren
 - Professionaliteit / kwaliteit
 - Aanwijzingen van de opdrachtgever
- Een dergelijk besluit zal door de werkgever schriftelijk en met een reden omkleed aan de werknemer worden medegedeeld.
4. Een werknemer met een afroepcontract, die in het bezit is van een der onder lid 1 genoemde certificaten, is verplicht één der onder lid 1 en lid 2 vermelde taken gedurende minimaal twee diensten per week gemiddeld uit te voeren. Indien hier niet aan voldaan wordt, vervalt de onder lid 2 vermelde toeslag.

ARTIKEL 51 **AFBOUWREGELING**

1. Voor de werknemer in een vast rooster of met een andere vaste inkomensstructuur wordt een afbouwregeling getroffen voor beloningselementen indien door de werkgever, buiten de schuld van de werknemer om, de functie of de roosters dan wel de tijden waarop de arbeid wordt verricht, worden gewijzigd.
2. De volgende beloningselementen komen voor de afbouw in aanmerking:
- bijzondere uren (artikel 44);
 - structureel overwerk;
 - vereiste vaardigheden (artikel 50)
3. 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.
4. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 24,58 bruto per loonperiode en nadat de hogere vaste inkomensstructuur ten minste 12 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan.
5. Indien voldaan is aan de hierboven genoemde voorwaarden geldt de navolgende afbouw: Bij ingang van de eerste wijziging direct € 24,58 bruto en het restant conform het navolgende schema:
- | duur van de beloning zoals bedoeld in lid 1: | aantal afbouwperioden: |
|---|-------------------------------|
| na 1 jaar | 6 perioden |
| van 2 tot 4 jaar | 9 perioden |
| 4 jaar en langer | 12 perioden |
6. 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.



ARTIKEL 52

PERSOONLIJKE TOESLAG

1. Sinds ingang van 1 januari 2009 is de vakantietoeslag en maaltijdvergoeding gelijk aan de vakantietoeslag en maaltijdvergoeding uit de CAO PB. Medewerkers die op 31 december 2008 in dienst van G4S AS waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn, ontvangen een persoonlijke toeslag ter compensatie van verschillen die door deze harmonisatie zijn ontstaan.
2. De hoogte van de persoonlijke toeslag wordt als volgt vastgesteld.
 - a. Ten aanzien van verschil in vakantietoeslag: 0,2% van de grondslag van de vakantietoeslag vanaf 1 januari 2009
 - b. Ten aanzien van verschil in maaltijdvergoeding: 68% van de aan de medewerker betaalde vergoeding over de referentieperiode van 1 november 2007 tot en met 31 oktober 2008. De toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer werknemersgezinnen afgeleid.



HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 53 REISVERGOEDING

1. De cao-partijen streven ernaar om het woon-werk verkeer zoveel mogelijk te beperken.
2. De reisvergoeding wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers dat volgt uit het reiskostenprogramma dat TriOpSys ontwikkeld heeft (zie www.particulierebeveiliging.com).
3. De systematiek van de regeling staat in bijlage 6.
4. Alle berekende afstanden worden afgerond op hele kilometers.
5. De werknemer die binnen de contractueel overeengekomen 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.
6. De werknemer heeft 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. De werknemer die op een ander dan het voor hem gebruikelijke object diensten moet verrichten en waarbij de afstand tussen zijn woning en het object meer bedraagt dan 40 kilometer ontvangt per reisbeweging voor zowel reizen met eigen vervoer als met openbaar vervoer een aanvullende bruto reisvergoeding. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,16 per km 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 Arbeidsdienst of reïntegratiebedrijf 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.
 - 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.



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 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 - werk verkeer en werk – woon verkeer, respectievelijk dienstreizen worden in het kalenderjaar gesaldeerd.

ARTIKEL 54 **MAALTIJDVERGOEDING**

De werknemer heeft op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal

- tot en met loonperiode 2 2012: € 8,42
- vanaf loonperiode 3 2012: € 8,61
- vanaf loonperiode 3 2013: € 8,78

indien de dienst aanvangt voor 13.00 uur en eindigt na 19.00 uur, of 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 van enig jaar geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer werknemersgezinnen afgeleid. Er wordt rekening gehouden met de maximale fiscale mogelijkheden.

ARTIKEL 55 **VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE**

1. Indien de werknemer tijdens de niet betaalde pauze beschikbaar moet zijn, heeft hij recht op een vaste toeslag van € 0,30 per half uur (vanaf loonperiode 3 2013: € 0,31). Deze toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer werknemersgezinnen afgeleid.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer tijdens de pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven. Indien de pauze vervalt, wordt de pauzetijd beschouwd als arbeidstijd.

ARTIKEL 56 **CONSIGNATIEVERGOEDING**

1. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 32 is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
Per uur tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur (behoudens op feestdagen):
 - tot en met loonperiode 2 2012: € 1,01
 - vanaf loonperiode 3 2012: € 1,04
 - vanaf loonperiode 3 2013: € 1,06Per uur tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur en op feestdagen:
 - tot en met loonperiode 2 2012: € 2,02
 - vanaf loonperiode 3 2012: € 2,07
 - vanaf loonperiode 3 2013: € 2,12



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 per loonperiode recht op een bruto vergoeding van
 - tot en met loonperiode 2 2012: € 54,93
 - vanaf loonperiode 3 2012: € 56,19
 - vanaf loonperiode 3 2013: € 57,31
4. Deze vergoeding wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer werknemersgezinnen afgeleid met als peildatum oktober.

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 VERBLIJFSKOSTEN

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.



HOOFDSTUK 6 OPLEIDINGEN

ARTIKEL 60 VERPLICHTING TOT 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 is gelijk aan arbeid.
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 53.
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 BW) wordt beëindigd, of wanneer de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens een door de werknemer veroorzaakte gewichtige reden (artikel 7: 685 BW) 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 1e lid van dit artikel, later dan na 1 jaar na het behalen van het diploma plaats vindt. 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 wordt. 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 daaraan 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 arbeid. 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 is gelijk aan arbeid. 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, VAKANTIETOESLAG EN BUITENGEWOON VERLOF

ARTIKEL 64 VAKANTIERECHT

1. De werknemer heeft per vakantiejaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie.
2. De aanspraak van een fulltimer bedraagt in totaal 192 uur of 24 dagen per jaar. Dit betekent dat per loonperiode 2 vakantiedagen of 16,00 vakantieuren worden opgebouwd.
3. De werknemer die arbeid verricht op basis van een parttime contract heeft een vakantieaanspraak overeenkomstig de arbeidsuren per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal de fulltime norm per loonperiode.
4. Voor de werknemer met een afroepcontract wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,24% van het voor hem geldende basisuurloon en de daarop van toepassing zijnde toeslag bijzondere uren.
5. De werknemer met een fulltime contract heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 8 uur. Artikel 65 lid 8 kan van toepassing zijn.
6. De werknemer met een parttime contract 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 8 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 8 uur.
 - als deze feestdag samenvalt met een roostervrije dag recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week.Artikel 65 lid 8 kan van toepassing zijn.
7. 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 vastgesteld 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

8. 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. 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 april van enig jaar of van 1 november t/m 31 december.
4. De toekenning van vakantie vindt plaats aan de hand van een puntensysteem. Medewerkers die in enig jaar niet in de door hen aangevraagde periode op vakantie kunnen ontvangen punten voor het volgende vakantiejaar. De toekenning van het verlof in het volgende jaar geschiedt op basis van het aantal punten dat is opgebouwd. Bij een gelijk aantal punten wordt het verlof toegekend op basis van anciënniteit.
5. De spelregels van het toekennen van punten zijn als volgt.
 - a) De medewerker heeft recht op één punt indien:
 - bij een afwijzing van een verlofaanvraag die geheel of gedeeltelijk valt binnen de periode van 1 mei tot en met 31 oktober, of
 - er binnen de periode 1 mei tot en met 31 oktober geen verlofaanvraag wordt ingediend, of
 - het totaal van het aantal verlofdagen in de periode van 1 mei tot en met 31 oktober minder dan 14 is.
 - b) Een medewerker kan per verlofjaarplan maximaal één punt toegewezen krijgen.
 - c) Opgebouwde punten worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar.
 - d) Indien een aanvraag voor een vakantie die geheel of gedeeltelijk tussen 1 mei en 30 oktober valt wordt gehonoreerd, vervalt het saldo en worden er geen punten toegekend. Indien de verlofaanvraag in overleg met betrokkene wordt aangepast en de alternatieve vakantie binnen deze periode valt, dan wordt dit beschouwd als honorering van de aanvraag.
6. Indien de werknemer een losstaande vakantiedag heeft aangevraagd, moet de werkgever deze 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.
7. Indien de werknemer buiten het verlofjaarplan 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. Bij de werknemer met een fulltime of parttime contract die op een doordeweekse feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.
9. De werkgever moet de werknemer in staat stellen vakantie overeenkomstig zijn recht op te nemen. De werknemer zal zich inspannen de vakantierechten zoveel mogelijk binnen 1 kalenderjaar op te nemen.
10. De werkgever houdt een registratie bij van de opgebouwde en opgenomen vakantiedagen van de werknemer.



ARTIKEL 66 **LOON TIJDENS VAKANTIE**

1. De werknemer heeft gedurende zijn vakantie recht op doorbetaling van zijn vakantieloon en vaste toeslagen.
2. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband nog vakantie-rechten heeft, heeft hij recht op uitbetaling daarvan. De waarde van de vakantie-rechten wordt bepaald aan de hand van de definitie van het vakantieloon. Bij aanvang, respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar, wordt de vakantie-duur naar evenredigheid vastgesteld, afgerond op hele dagen in het voordeel van de werknemer.
3. Uitbetaling van vakantie-dagen tijdens de duur van het dienstverband is niet toegestaan met uitzondering van de situatie van zoals bepaald in artikel 64 lid 4 en artikel 8 lid 2.

ARTIKEL 67 **VAKANTIETOESLAG**

1. De werknemer heeft uiterlijk in de maand juni recht op een vakantie-toeslag van 8,0%. Deze wordt berekend over de volgende in het vakantie-jaar verdiende salarisbestanddelen:
 - basissalaris;
 - meeruren;
 - toeslag bijzondere uren inclusief de toeslag in het vakantieloon en de toeslag in het ziekte-geld;
 - feestdagtoeslag;
 - structureel overwerk (inclusief overwerktoeslag);
 - overige vaste toeslagen.
2. De werknemer heeft recht op uitbetaling van de vakantie-toeslag die resteert bij beëindiging van het dienstverband.

ARTIKEL 68 **BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM**

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer met een fulltimer of werknemers met een parttime contract.
2. In bijlage 5 van de cao staat een korte samenvatting 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. Onder loon wordt hier mede verstaan vakantieloon.
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 meedelen.
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, schoonzons, 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 verwijfsbrief);
 - 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, vakdiploma Beveiliging en certificaten Beveiliging C, Winkelsurveillance, Mobiele surveillance. 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 1 van de vakbonden, 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, partij bij deze overeenkomst, 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.

n) overige gevallen

In andere bijzondere gevallen kan verlof worden verleend in overleg met de werkgever.



HOOFDSTUK 8 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 69 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 BW, de Ziektewet en 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 70 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 12 LOONPERIODEN

1. De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij één of meerdere **particuliere** beveiligingsorganisatie(s) nog geen 12 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 66, gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld (maximum dagloon Coördinatiewet SV), 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 71 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 12 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 WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde uitkering.
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 72 WACHTDAGEN

In afwijking van artikel 70 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 73 **GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. Het recht van de werknemer op de in de artikelen 70 en 71 bedoelde uitkeringen eindigt, wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt.
2. Werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt hebben geen recht op de in de artikelen 70 en 71 bedoelde uitkeringen.

ARTIKEL 74 **SANCTIES**

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 70 en 71 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 heeft het recht om de in de artikelen 70 en 71 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 heeft het recht om de in de artikelen 70 en 71 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 75 **SCHADEVERGOEDING**

In geval de werkgever terzake 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 76

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

ARTIKEL 77 WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN (WGA)-PREMIE

De verdeling van de WGA-premie bedraagt vanaf 1 januari 2008 50-50%, rekening houdend met de jaarlijks door de overheid vastgestelde rentehobbel, welke aan werknemerszijde wordt verrekend (2012 0,07%)



HOOFDSTUK 9 VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID

ARTIKEL 78 VUT CAO

Met ingang van 1 oktober 1993 is in samenhang met deze cao een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden van kracht. Deze regeling is opgenomen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor vervroegd uittreden uit de particuliere beveiligingsorganisaties. De looptijd van die cao duurt tot en met 31 december 2013.

ARTIKEL 79 PENSIOEN

1. Iedere werknemer van 21 jaar en ouder wordt in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging opgenomen indien hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever op het salaris ingehouden.
3. De premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag (jaarloon of pensioengevend loon verminderd met de franchise) van de werknemer. Onder pensioengevend loon wordt verstaan: het vaste basissalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag. Overige toeslagen en vergoedingen blijven buiten beschouwing. Onder franchise wordt verstaan: het bruto minimumloon vermeerderd met de vakantietoeslag.
4. De werknemerspremie bedraagt 40% en de werkgeversbijdrage 60% van de totale pensioenpremie.
5. Indien de werkgever door het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging voor (een deel van) zijn werknemers is vrijgesteld van deelname in het fonds, is de werkgever verplicht het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling aan de werknemer te overhandigen.
6. De werknemer die via de werkgever deelneemt in een pensioenregeling, zoals bedoeld in het 5^e lid van dit artikel, kan niet verplicht worden tot een hogere eigen bijdrage aan de pensioenregeling als ware hij deelnemer in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging zoals genoemd in het 1^e lid van dit artikel.
7. De pensioenregeling is nader uitgewerkt in een pensioenreglement, dat voor de werknemer ter inzage ligt bij de werkgever. Desgewenst wordt dit verstrekt.

ARTIKEL 80 OVERIGE REGELINGEN TEN BEHOEVE VAN OUDERE WERKNEMERS

1. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om op basis van een medische of sociale indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden waarbij het totaal aantal arbeidsuren meer dan 40 uur per week bedraagt.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde roostervrije dag.
4. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen, indien zij daartoe schriftelijk de wens te kennen geven, niet worden verplicht tot het uitvoeren van nachtdiensten.



5. Aangepaste loonregeling

In de artikelen 80 lid 1, 2 en 4 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 € 24,58 bruto per loonperiode en nadat de hogere inkomensstructuur tenminste 12 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan. De volgende afbouwregeling is dan van toepassing. Bij ingang van de eerste wijziging direct € 24,58 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 indexering is gelijk aan het percentage en tijdstip van de loonsverhoging zoals bepaald in artikel 41 van de cao.

6. Vrije dagen voor oudere werknemers

Vanaf de leeftijd van 57 jaar wordt de werknemer met een fulltime contract in de gelegenheid gesteld korter te werken met behoud van loon. De arbeidstijdverkorting vindt plaats in de vorm van hele diensten en wel als volgt:

Bij 57 jaar	1 dag per jaar
Bij 58 jaar	2 dagen per jaar
Bij 59 jaar	3 dagen per jaar
Bij 60 jaar	4 dagen per jaar
Bij 61 jaar	5 dagen per jaar
Bij 62 jaar	6 dagen per jaar
Bij 63 jaar	7 dagen per jaar
Bij 64 jaar	8 dagen per jaar

De arbeidstijdverkorting moet volledig worden opgenomen in het jaar waarvoor het geldt. Dit artikel geldt uitsluitend, indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidstijdverkorting minimaal 10 aaneengesloten dienstjaren in de bedrijfstak particuliere beveiliging werkzaam is geweest.

7. 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 ARBOAANGELEGENHEDEN

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 en 83 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 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) plaats vinden. 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 85 **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 86 **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 gevergd 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 87 **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.
2. 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. 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 88 **OVERLEG VAKBONDEN**

Vakbonden zullen minimaal eenmaal per jaar met de werkgever overleg voeren over de veiligheid van de werknemers. Ten behoeve van dit overleg moet de werkgever gegevens verstrekken over calamiteiten, ongevallen en de genomen initiatieven.



ARTIKEL 89

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.particulierebeveiliging.com.



HOOFDSTUK 11 WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

ARTIKEL 90 UITGANGSPUNTEN

Het sociaal beleid richt zich op de mens in de onderneming. Daarbij vindt een afweging plaats tussen de normen en de verwachtingen van de medewerkers over hun functioneren aan de ene kant en de eisen die de onderneming moet stellen aan een doelgericht functioneren van de organisatie aan de andere kant. Het sociaal beleid is verbonden met het totale ondernemingsbeleid. Het is gelijkwaardig aan andere beleidsonderdelen en wordt verder beïnvloed door strategische ontwikkelingsmogelijkheden in en van de branche. Bij het tot stand brengen van een sociaal beleid wordt enerzijds rekening gehouden met het eigen karakter van een onderneming, voorts met hetgeen hieronder in de volgende artikelen van de sociale paragraaf is aangegeven, en anderzijds met de ontplooiingsmogelijkheden van medewerkers.

ARTIKEL 91 VACATUREMELDING

Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen moet de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende CWI. Dit geldt als een continu aandachtspunt. Voor de vacatures, die extern worden opengesteld, zal eerst intern de mogelijkheid tot sollicitatie geboden worden.

ARTIKEL 92 EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF

1. CAO-partijen zullen gezamenlijk mogelijkheden onderzoeken om de inzetbaarheid van medewerkers gedurende een langere periode blijvend te stimuleren door scholing en training. Dit op basis van de mogelijkheden binnen het betreffende bedrijf en de doelstellingen van het SOBB en/of SFPB.
2. De werkgever moet verzoeken van de werknemer om in aanmerking te komen voor het vervullen van verschillende functies overwegen, indien dit organisatorisch mogelijk is en past binnen de bedrijfsvoering.

ARTIKEL 93 PERIODIEK OVERLEG OVER WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN

Elk kwartaal wordt tussen cao-partijen overleg gevoerd over de economische toestand en de economische vooruitzichten ten aanzien van de sector, in het bijzonder met betrekking tot de werkgelegenheid. Het doel hiervan is vakbonden informatie te verstrekken zodat de werkgelegenheidsontwikkelingen nauwgezet kunnen worden gevolgd. Onderwerpen die aan de orde kunnen komen zijn zaken die betrekking hebben op de werkgelegenheid in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin, zoals:

- ontwikkelingen van het aantal werkzame personen in de sector of te onderscheiden subsectoren;
- ontwikkelingen in verschillende categorieën werknemers;
- arbeidsomstandigheden in de sector;
- onderwijs- en scholingsprogramma's voor degenen die in de sector werkzaam zijn.



ARTIKEL 94A WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Dit artikel is vanaf 1 februari 2013 ook 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 beveiligingsbedrijf. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 functie jaren 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.
7. Geschillen over de toepassing van dit artikel worden aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging voorgelegd.



ARTIKEL 94B WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 20.000 UUR

1. Bij uitvragen vanaf 1 februari 2013 is dit artikel van toepassing ingeval van contractwisseling bij meer dan 20.000 uur (bij de latende partij).
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 beveiligingsbedrijf. 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. Hoofdreutel bij contractswisseling is dat de betrokken werknemers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij in dienst komen van de verwervende partij. Betrokken werknemers zijn in dit geval werknemers die minimaal 1 jaar werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun arbeidstijd voor de opdracht werkzaam zijn. De verwervende partij is verplicht een arbeidsovereenkomst aan de werknemers te bieden met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. Deze 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 overeengekomen 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 51. 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 7 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 hoofdreutel 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.
11. Geschillen over de toepassing van dit artikel worden aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging voorgelegd.

ARTIKEL 95 WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

1. De werkgever moet in een zo vroeg mogelijk stadium de Nederlandse Veiligheidsbranche en de vakbonden informeren, wanneer hij plannen heeft tot:
 - nieuwe investeringen;
 - liquidatie van (een deel van) de onderneming;
 - reorganisatie;
 - inkrimping van activiteiten, of
 - andersoortige ingrijpende wijzigingen in de organisatie,die leiden tot aantasting van de werkgelegenheid en/of de bestaande rechtspositie van werknemers. Hij moet daarbij inzicht geven in de beweegredenen en de sociale gevolgen van de plannen. De volgende bepalingen moeten daarbij in acht genomen worden.
2. Overeenkomstig het SER.-besluit Fusiegedragsregels (1975) 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 96 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 97 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

1. Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van cao PB is de Sociale Commissie Beveiliging ingesteld.
2. De taken van de Sociale Commissie Beveiliging zijn:
 - Het oordelen over interpretatiegeschillen over de cao PB. Dit kunnen geschillen zijn tussen een werkgever en een werknemer, tussen een werkgever (lid van de Nederlandse Veiligheidsbranche) en een vakbond of tussen de Nederlandse Veiligheidsbranche en een vakbond.
 - Indien sprake is van een geschil tussen een werkgever en een werknemer of tussen partijen betrokken bij de cao PB, is de commissie slechts ontvankelijk, indien het betreffende geschil binnen de gebruikelijke omgang aantoonbaar aan de orde is geweest. Een geschil kan aanhangig gemaakt worden door:
 - a) een vakbond en/of een lid daarvan;
 - b) de Nederlandse Veiligheidsbranche en/of een lid daarvan.Onder interpretatiegeschil wordt hier mede verstaan een geschil over de naleving of juiste toepassing van de cao PB. Indien het hiervoor bedoelde geschil voor een of beide partijen niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid, dan wel een der partijen niet wenst te overleggen, kan het geschil aan de commissie worden voorgelegd, die daarover een bindend advies uitbrengt.
 - Het bevorderen van overleg tussen cao-partijen, in het bijzonder over de uitwerking van artikel 43 van de cao PB.
 - Het beoordelen van klachten inzake cao PB artikel 103 .

ARTIKEL 98 INVLOED SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

De Sociale Commissie is eveneens bevoegd kennis te nemen van geschillen inzake deze ondernemings-cao, zoals bepaald in cao PB artikel 101.



ARTIKEL 99

NALEVING CAO

1. De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient aan de vakverenigingen de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs maken teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. Dit voor zover 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, dan wel 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, dan wel 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.
4. Geschillen over de verschuldigdheid van deze vergoeding en/of hoogte daarvan kunnen ter verkrijging van een bindend advies worden voorgelegd aan het sociaal branche overleg.



HOOFDSTUK 13 DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 100 ANTIDISCRIMINATIE

Cao-partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. cao-partijen verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen. Op basis van geregistreerd partnerschap geldt gelijkstelling tussen partners en gehuwden.

ARTIKEL 101 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

1. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. Op brancheniveau wordt tussen cao-partijen voor de ondernemingen, afhankelijk van de omvang van de personele bezetting, een volume bepaald en geregeld wie als kaderlid, zoals bedoeld in het 1^o lid van dit artikel, wordt aangemerkt.
3. De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie. Vakbondsleden van De Unie, CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten kunnen van deze faciliteit gebruik maken en de werkgever verleent hieraan zijn medewerking. Een en ander indien en voor zover de fiscale regeling geldt
4. Vakbonden kunnen de werkgever verzoeken op een door de privacywetgeving toegestane wijze NAW-gegevens te vertrekken met betrekking tot de naam, postcode en geboortedatum van de betrokken werknemers. De vakorganisatie zal het verzoek deugdelijk onderbouwen. De werkgever zal aan het verzoek van de vakorganisatie meewerken tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever verwacht mag worden.

ARTIKEL 102 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Cao-partijen behouden zich het recht voor tussentijdse wijzigingen in deze cao overeen te komen, indien buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen optreden. cao-partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

ARTIKEL 103 DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 30 september 2013
2. Cao-partijen zullen ruimschoots voor het einde van de looptijd van deze cao in overleg treden of en zo ja in hoeverre de cao gewijzigd moet worden.
3. Indien het overleg tot wijziging van de cao, wordt beëindigd zonder dat cao-partijen tot overeenstemming zijn gekomen, kan de overeenkomst door beide partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet schriftelijk gebeuren bij aangetekend schrijven.



ARTIKEL 104

FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU

1. Er is een Sociaal Fonds (SFPB) en een opleidingsfonds (SOBB) waaruit activiteiten op brancheniveau worden bekostigd.
2. De statuten en reglementen van deze fondsen worden geacht onverbrekelijk deel uit te maken van deze cao.
3. Cao-partijen zullen het bestuur van het SOBB-fonds verder stimuleren in het ontwikkelen van initiatieven om scholing en opleiding in te zetten om de kwaliteit van de bedrijven en medewerkers in de branche voortdurend te verhogen.
4. De werkgever is ten behoeve van het Sociaal Fonds een bijdrage verschuldigd van 0,315% van de loonsom per jaar. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt de bijdrage 0,245% van de loonsom per jaar. Gedurende de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012 hoeft de werkgever zijn gedeelte van de premie niet af te dragen. De bijdrage van de werknemer, zoals bepaald in lid 5, blijft van toepassing.
5. De grondslag voor de heffingen van het Sociaal Fonds is de loonsom WW. De werknemer kan, als zijn aandeel van de in het vorige lid bedoelde bijdrage, een bijdrage verschuldigd zijn over de loonsom ingevolge de WW. De werknemer is voor het Sociaal Fonds een bijdrage verschuldigd van 0,07875%. Vanaf 1 januari 2013 is de werknemer een bijdrage verschuldigd van 0,06125%. De werkgever is verplicht deze bijdragen van de werknemer te vorderen door inhouding per loonperiode op diens loon.
6. Voor branche-activiteiten die niet uit het Sociaal Fonds kunnen worden bekostigd, kan een beroep gedaan worden op het Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Particuliere Beveiliging. De premie wordt betaald door leden van de werkgeversorganisatie partij bij deze cao dan wel bij in concern gerelateerde bedrijven vallende onder de werkingssfeer van de cao. De bijdrage voor het jaar 2012 bedraagt 0,142% van de loonsom per jaar. De bijdrage voor het jaar 2013 en 2014 bedraagt 0,2324% van de loonsom per jaar. De werknemer kan als zijn aandeel in de in de vorige volzin bedoelde bijdrage een bijdrage verschuldigd zijn. De werknemer is een bijdrage verschuldigd van 0,0284%. De werkgever is verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding iedere loonperiode op diens loon.
7. De fondsen worden beheerd door partijen betrokken bij de cao Particuliere Beveiliging.



Partijen te ener zijde:

G4S Netherlands
Gert Askes
(algemeen directeur)

G4S Aviation b.v.
Theo van den Hoek
(business unit directeur)

Partijen ter andere zijde:

Vakbond De Unie
Maarten Hoelscher
(bestuurder)

R. Castelein
(voorzitter)

FNV Bondgenoten
Ralph Smeets
(bestuurder)

Yolanda Reus



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 overeengekomen 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 vakantietoeslag
- het bedrag van het bruto loon in geld
- de samenstelling van dit loon: basisloon, overwerkgeld, de voor de werknemer geldende toeslagen (b.v. avond-, nacht-, en weekendtoeslag e.d.) en vergoedingen (b.v. reiskosten, reisuren)
- de bedragen die op het loon zijn ingehouden, zoals loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, loonbeslag, pensioenpremie e.d.



BIJLAGE 2: FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN

I FUNCTIEOMSCHRIJVING

1. Teamlid
2. Supervisor
3. Baggage Screening Agent

ad 1. Een Teamlid is een werknemer, die in het bezit is van het certificaat "basis opleiding luchtvaart security" of een daaraan gelijkgesteld certificaat.

ad 3. Een Baggage Screening Agent is een werknemer, die in het bezit is van het certificaat "basis opleiding luchtvaart security", aangevuld met een opleiding EDS/VIVID.

Teamlid

Een medewerker in de functie van teamlid werkt in wisselend teamverband en heeft als taak het uitvoeren van veiligheidscontroles op vertrekkende passagiers.

Onderdelen van deze taak zijn:

- uitvoeringstechnische aspecten:
 - het maken van een zgn. "clean-area"
 - visiteren van handbagage
 - fouilleren van passagiers
- kwaliteitsaspecten:
 - security inhoudelijk
 - dienstverlenende aspecten
- beheersmatige aspecten:
 - rapportage

In de functie van teamlid kan de werknemer diverse specialistische taken uitvoeren, waaronder:

- apollo agent
- high risk flight agent
- profile agent

Supervisor

Een medewerker in de functie van supervisor is verantwoordelijk voor het team en medeverantwoordelijk voor de veiligheid.

Onderdelen van de verantwoordelijkheid zijn:

- leiding en ondersteuning personeel
- uitvoeringstechnische aspecten
- procesmatige aspecten
- prestatie- en kwaliteitsverbetering

Baggage Screening Agent

Een medewerker in de functie van Baggage Screening Agent werkt in wisselend teamverband en heeft als taak het uitvoeren van veiligheidscontroles op de "ruimbagage" van vertrekkende passagiers en transfer passagiers.

Onderdelen van deze taak zijn:

- uitvoeringstechnische aspecten:
- visiteren van ruimbagage (geen handbagage)
- kwaliteitsaspecten:
- security inhoudelijk
- dienstverlenende aspecten - beheersmatige aspecten: - rapportage



II FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

<u>FUNCTIE</u>	<u>RANG</u>	<u>SCHAAL</u>
Teamlid	visiteur A	1
	visiteur B	2
Apollo agent	visiteur A	1
	visiteur B	2
High Risk Flight agent	visiteur A	1
	visiteur B	2
Profile agent	visiteur A	1
	visiteur B	2
Baggage Screening agent	visiteur A	1
	visiteur B	2



BIJLAGE 3: SALARISSCHALEN

Salarisschaal per 1e periode 2012 per uur en per maand (173,33 uur).

(inclusief een verhoging van 2,3%)

Schaal in Euro's	1S	2S	3S	4S	5S	6S
0 aanloop 90%	1.612,80 9,30	1.612,80 9,30	1.624,86 9,37	1.661,08 9,58		
1 aanloop 90%	1.612,80 9,30	1.612,80 9,30	1.671,95 9,64	1.708,15 9,85		
2 aanloop 90%		1.640,50 9,46	1.719,03 9,91	1.755,23 10,12		
0 periodieken	1.792,00 10,33	1.792,00 10,33	1.805,40 10,41	1.845,64 10,64		
1 periodieken	1.792,00 10,33	1.792,00 10,33	1.857,72 10,71	1.897,95 10,94		
2 periodieken		1.822,78 10,51	1.910,03 11,01	1.950,26 11,25		
3 periodieken		1.875,09 10,81	1.962,33 11,32	2.002,57 11,55	2.112,65 12,18	
4 periodieken		1.927,41 11,11	2.014,62 11,62	2.054,89 11,85	2.165,08 12,49	2.205,22 12,72
5 periodieken		1.979,70 11,42	2.066,95 11,92	2.107,18 12,15	2.217,28 12,79	2.257,51 13,02
6 periodieken		2.032,01 11,72	2.119,27 12,22	2.159,49 12,45	2.269,58 13,09	2.309,81 13,32
7 periodieken		2.084,30 12,02	2.171,57 12,52	2.211,79 12,76	2.321,89 13,39	2.362,12 13,62
8 periodieken		2.136,62 12,32	2.223,88 12,83	2.264,24 13,06	2.374,22 13,69	2.414,44 13,92
9 periodieken		2.188,93 12,62	2.276,21 13,13	2.316,45 13,36	2.426,52 13,99	2.466,73 14,23
10 periodieken		2.241,24 12,93	2.328,51 13,43	2.368,75 13,66	2.478,84 14,30	2.519,07 14,53
11 periodieken		2.293,56 13,23	2.380,82 13,73	2.421,05 13,96	2.531,15 14,60	2.571,39 14,83
12 periodieken		2.345,86 13,53	2.433,11 14,03	2.473,38 14,26	2.583,45 14,90	2.623,70 15,13
13 periodieken			2.485,43 14,33	2.525,67 14,57	2.635,77 15,20	2.675,98 15,43
14 periodieken				2.577,98 14,87	2.688,05 15,50	2.728,28 15,74
15 periodieken					2.740,35 15,81	2.780,62 16,04



BIJLAGE 4: REGLEMENT CONTROLEORGAAN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen inzake sociaal fonds en opleidingsfonds particuliere beveiliging

ARTIKEL 2 TOEZICHT OP NALEVING CAO

1. SFPB, heeft ex artikel 3 sub I van de statuten ten doel het houden van toezicht op de naleving van de cao Particuliere Beveiliging één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.
2. SFPB heeft deze taak gedelegeerd aan het controleorgaan.
3. Het controleorgaan houdt dit toezicht door het uitvoeren van controles.
4. Het controleorgaan kan de controles op de naleving van de cao opdragen aan een daartoe aangewezen instelling.
5. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles.

ARTIKEL 3 CONTROLEORGAAN

1. Het controleorgaan oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
2. Het controleorgaan onthoudt zich met name van het opvragen van gegevens die niet direct betrekking hebben op de taken van het controleorgaan.
3. Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de cao kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient tenminste een korte beschrijving van de desbetreffende inbreuk te worden aangegeven.

ARTIKEL 4 GEGEVENSVERSTREKKING

1. Het aantonen dat de cao particuliere Beveiliging getrouwelijk wordt nageleefd moet ondermeer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt:
 - een personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven;
 - loonstroken van alle personeelsleden en daarop aanwezige gegevens
 - registratie gewerkte diensten en dienstitijden per loonperiode (roosters)
 - registratie gewerkte uren per loonperiode
 - specificatie uitbetaalde reiskosten/reistijdvergoeding
 - indien van toepassing een registratie compensatieoverwerk op basis van artikel 22 en 46 cao
 - vakantiedagenregistratie op basis van artikel 65 lid 8 cao.
2. De werkgever is verplicht zijn volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door het controleorgaan, gericht op naleving van de cao. Binnen een door het controleorgaan gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de werkgever aan het controleorgaan ter beschikking worden gesteld.



ARTIKEL 5 **CONTROLES**

1. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselechte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de werkgever al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de cao niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het niet naleven zijn gedocumenteerd.
2. Het controleorgaan controleert op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao. Van een gegrond vermoeden is sprake indien het controleorgaan kennis neemt van signalen in de branche dat het bedrijf de bepalingen van de cao overtreden en deze signalen kunnen concreet onderbouwd worden.
3. De te controleren ondernemingen zullen door middel van een schriftelijke vooraankondiging op de hoogte worden gebracht van het bezoek aan hun bedrijf. In de vooraankondiging wordt aangegeven in welke week de controle bij de onderneming zal plaatsvinden en welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven ondernemingen dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 4 lid 1, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden.
4. Het binnentreden, geschiedt alleen met instemming van de werkgever.
5. Indien een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de cao's, zal de onderneming schriftelijk in gebreke worden gesteld en zal het controleorgaan het bestuur van de stichting hiervan in kennis stellen.

ARTIKEL 6 **UITKOMSTEN CONTROLE**

1. Geconstateerde fouten worden aan het eind van het controlebezoek met de gecontroleerde besproken. Indien de gecontroleerde een toelichting wil geven op de controle of op de geconstateerde fouten wordt deze toelichting door de controleur vastgelegd.
2. Het controleorgaan stelt nadere regels inzake het vaststellen van de mate van verwijtbaarheid en ernst van overtredingen van de cao.
3. De rapportage aan het controleorgaan betreft een feitelijke weergave van de aangetroffen fouten.
4. Het controleorgaan beoordeelt per kwartaal de verwijtbaarheid en ernst van bij de controle geconstateerde overtredingen van de cao.
5. Indien de mate van verwijtbaarheid en ernst van de overtreding hiertoe aanleiding geven kan het controleorgaan een sanctie opleggen, te weten waarschuwing, administratieve hercontrole en hercontrole.
6. De sanctie waarschuwing bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt met daarin opgenomen de mededeling dat een of eerdere artikelen van de cao niet correct zijn nageleefd met het verzoek tot herstel. Tevens wordt aangekondigd dat er het volgende kalenderjaar wederom een controle zal plaatsvinden. De sanctie administratieve hercontrole bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt met daarin opgenomen de mededeling dat een of meerdere artikelen uit de cao niet correct zijn nageleefd. Tevens wordt de gecontroleerde gesommeerd deze fouten op te heffen en bewijsstukken hiervoor binnen een bepaalde termijn op te sturen. De sanctie hercontrole bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt waarin wordt aangegeven welke artikelen zijn overtreden en waarin wordt aangekondigd dat binnen een afzienbare termijn opnieuw een controle zal worden uitgevoerd teneinde vast te stellen dat de fouten ongedaan zijn gemaakt. Indien uit de uitkomsten van de hercontrole blijkt dat de gecontroleerde nog steeds een of meerdere artikelen van de cao niet correct naleeft, kan een tweede hercontrole worden opgelegd.
7. Het controleorgaan neemt beslissingen met gewone meerderheid van stemmen.

ARTIKEL 7 **KOSTEN HERCONTROLE**



1. De directe kosten van een eerste of tweede hercontrole bedragen minimaal 450,-.
2. De kosten van een hercontrole komen voor rekening van de betreffende werkgever. De werkgever is verplicht de kosten van een hercontrole te voldoen binnen een maand, gerekend vanaf de factuurdatum.
3. Indien de werkgever niet aan de verplichting in lid 2 van dit artikel voldoet, is de werkgever in verzuim en komen de gerechtelijke en buitengerechtelijke invorderingskosten voor zijn rekening; dit alles vermeerderd met de wettelijke rente.

ARTIKEL 8 OPLEGGEN SANCTIE

1. Partijen bij de cao Particuliere Beveiliging dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde in artikel 9 over aan SFPB voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade, die zij zelf lijden.
2. Indien het controleorgaan na tenminste twee hercontroles concludeert dat de werkgever de cao overtreedt en indien het controleorgaan concludeert dat de geconstateerde overtredingen na de tweede hercontrole niet zijn beëindigd, is er volgens het controleorgaan sprake van het stelselmatig niet naleven van de cao en is de werkgever verplicht een forfaitaire schadevergoeding te betalen. Het controleorgaan zal het bestuur van SFPB hierover adviseren. SFPB kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Een schadevergoedingsactie kan worden ingesteld twee weken nadat de werkgever schriftelijk over dit besluit van het bestuur op de hoogte is gesteld.
4. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin de werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.
5. Het SFPB handelt bij de toepassing van lid 2 de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen overeenkomstig het in artikel 10 gestelde.

ARTIKEL 9 INSTELLEN VORDERING

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (zoals beschreven in artikel 8 lid 1) is in beginsel gedelegeerd aan het SFPB.
2. Indien SFPB besluit over te gaan tot het instellen van een schadevergoedingsactie zal zij cao-partijen hiervan in kennis stellen.
3. Elk der cao-partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 6 lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat het SFPB zelf de actie reeds in gang gezet heeft.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is het SFPB nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meer van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij het SFPB te melden dat ten aanzien van de betreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 6 lid 1, ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. Bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid van de individuele werknemer een vordering jegens de werkgever bij de daarbij bevoegde rechter in te dienen.

ARTIKEL 10 FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING



1. De forfaitaire schadevergoeding bedraagt 0,1% van de loonsom in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de procedure als bedoeld in artikel 6 aanhangig is gemaakt met een minimum van € 2.500,00 en een maximum van € 10.000,00.
2. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die het SFPB maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het SFPB (als bedoeld in artikel 4 van de Statuten SFPB), tot dekking van de kosten die het SFPB moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. Het SFPB hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.
3. Indien de werkgever de navordering en forfaitaire boete niet nakomen kan het bestuur van SFPB overwegen een gerechtelijke uitspraak te laten doen of te kiezen voor publicatie.

ARTIKEL 11 **GEHEIMHOUDING**

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen informatie betreffende is het controleorgaan, het bestuur van het SFPB alsmede de eventueel door het controleorgaan aangewezen instelling verplicht tot geheimhouding.

ARTIKEL 12 **HARDHEIDSCLAUSULE**

In de gevallen, waarin de toepassing van dit reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen in dit reglement.



BIJLAGE 5: DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK

1. **Zwangerschap- en bevallingsverlof:**
Minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, waarvan minimaal 10 weken bevallingsverlof, Uitkering 100% via UWV.
Pensioen- en opbouw vakantiedagen gaan door.
2. **Adoptie- en bindingsverlof:**
Gedurende een tijdvak van 18 weken ten hoogste 4 aangesloten weken zonder behoud van loon.
3. **Kraamverlof:**
2 dagen betaald verlof binnen 4 weken van thuiskomst kind. Tevens heeft de werknemer het recht om aansluitend vakantie op te nemen, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. **Ouderschapsverlof:**
Beide ouders recht op 26 keer arbeidsduur per week voor kinderen tot 8 jaar met behoud van pensioenopbouw.
5. **Calamiteitenverlof:**
Calamiteitenverlof wordt volledig doorbetaald en kan overgaan in kortdurend zorgverlof.
6. **Kortdurend zorgverlof:**
In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. 100% van het loon (ten minste minimumloon).
7. **Wet Financiering Loopbaanonderbreking:**
De werknemer heeft de mogelijkheid om voor de begeleiding van een naaste in zijn of haar laatste levensfase of voor maximaal een half jaar of in andere gevallen voor maximaal 1 jaar zijn loopbaan te onderbreken onder de voorwaarden als geregeld in de wet Finlo. Gedurende het verlof kan de pensioenregeling op verzoek en onder de gebruikelijke premieverdeling worden voortgezet.



BIJLAGE 6: 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 53 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.
8. De reisvergoeding wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers dat volgt uit het reiskostenprogramma dat TriOpSys ontwikkeld heeft.

Voor G4S Aviation gelden de vergoedingen uit artikel 53.



BIJLAGE 7: 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.
2. 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 94B op te schorten.
3. 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 67 van de cao
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 67 van de cao.
5. 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 8: VEELGESTELDE VRAGEN

Vraag: Hoe lang duurt een roostervrije dag of ADV dag na nachtdienst?

Na een nachtdienst bedraagt de duur van een roostervrije dag of ADV dag 32 uur, elke volgende RV of ADV dag kent een lengte van 24 uur.

Voorbeeld:

Indien de nachtdienst eindigt op maandag 07:00, kan een volgende dienst op zijn vroegst aanvangen op dinsdag 15:00 uur.

Heeft men na dezelfde nachtdienst 2 dagen roostervrij of ADV, dan geldt dat de volgende dienst ten vroegste op woensdag 15:00 uur kan aanvangen.

Indien er sprake is van een vast rooster welke met instemming van de werknemer is ingevoerd, mag deze periode bestaan uit 48 uur (24 + 24 uur in plaats van 32 + 24 uur).

Vraag: Wat is de opzegtermijn?

Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, is de opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd is de opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer twee loonperioden. De opzegging kan per dag geschieden en hoeft dus niet aan het einde van de maand.

Vraag: Wanneer is er sprake van overwerk?

Arbeidsuren worden aangemerkt als overuren indien in één loonperiode het totaal van de arbeidsuren hoger is dan de fulltime norm en/of in een dienst of gebroken dienst de arbeidstijd hoger is dan 9 uur. Dit betekent dat sommige arbeidsuren twee keer als overwerk worden aangemerkt.

Vraag: Wanneer is er sprake van consignatiedienst en/of bereikbaarheidsdienst?

Bij consignatie is er sprake van bereikbaarheid met de bedoeling dat als de werknemer wordt opgeroepen, er daadwerkelijk arbeid wordt verricht. De werknemer gaat dus naar het werk. Kenmerk hiervan is dat het onvoorzien is. Bij consignatie moet de werknemer bereikbaar en in de gelegenheid zijn om, ongeacht de locatie, de bedongen arbeid te gaan verrichten.

Tijdens een bereikbaarheidsdienst is de medewerker bereikbaar voor telefonisch advies, bijvoorbeeld voor een calamiteit of andere dringende zaak. De medewerker hoeft bij een oproep geen daadwerkelijke arbeid te verrichten. De werknemer hoeft net per definitie continue bereikbaar te zijn.

Vraag: Behoud de werknemer het recht op periodieken als hij van de aanloopsalarisschaal naar de 'gewone' salarisschalen gaat?

Ja. Voor de werknemer tot 21 jaar geldt gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een aanloopsalarisschaal. Na een jaar heeft werknemer recht op de salarisschaal met behoud van eventueel opgebouwde periodieken.

Vraag: Hoe moeten toeslagen berekend worden?

Indien een werknemer recht heeft op verschillende toeslagen, dan moeten deze afzonderlijk van elkaar berekend worden en bij elkaar opgeteld worden. Stel dat een werknemer recht heeft op een toeslag voor werken op een eerder vastgestelde roostervrije dag (30% toeslag) en dat deze dag een zaterdag (35% toeslag) is en dat zijn basisuurloon € 10,- is. De werknemer heeft dan recht op:

€ 10,- + 30% (toeslag roostervrije dag = € 3,-) + 35% (toeslag zaterdag = € 3,50)

Totaal € 10,- + € 6,50 = € 16,50



Vraag: Hoe werkt de afbouwregeling van artikel 51?

Voorbeeld

Toeslagen voor wijziging	€ 256,58
Toeslagen na wijziging	€ 50,00 –
Wijziging inkomstenstructuur	€ 206,58
Drempel afbouwregeling	€ 24,58-
Grondslag afbouwregeling	<u>€ 182,00</u>

Schema afbouwregeling

Periode	Duur van de beloning zoals bedoeld in art 47 lid 1					
	van 1 tot 2 jaar		van 2 tot 4 jaar		langer dan 4 jaar	
1	€ 156,00	6/7	€ 163,80	9/10	€ 168,00	12/13
2	€ 130,00	5/7	€ 145,60	8/10	€ 154,00	11/13
3	€ 104,00	4/7	€ 127,40	7/10	€ 140,00	10/13
4	€ 78,00	3/7	€ 109,20	6/10	€ 126,00	9/13
5	€ 52,00	2/7	€ 91,00	5/10	€ 112,00	8/13
6	€ 26,00	1/7	€ 72,80	4/10	€ 98,00	7/13
7	-	-	€ 54,60	3/10	€ 84,00	6/13
8	-	-	€ 36,40	2/10	€ 70,00	5/13
9	-	-	€ 18,20	1/10	€ 56,00	4/13
10	-	-	-	-	€ 42,00	3/13
11	-	-	-	-	€ 28,00	2/13
12	-	-	-	-	€ 14,00	1/13
13	-	-	-	-	-	-

Vraag: Hoe worden feestdagen voor een fulltimer gecompenseerd?

Een werknemer met een fulltime contract heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 8 uur. Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet roostervrij is, wordt deze feestdag als vakantiedag aangemerkt. Het vakantiesaldo blijft dus gelijk. Indien de werknemer wel werkt op de feestdag, heeft de werknemer recht op het extra vakantietegoed van 8 uur en op de toeslag voor het werken op een feestdag.

Vraag: Hoe worden feestdagen voor een parttimer gecompenseerd?

Een werknemer met een parttime contract 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 8 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 8 uur.
als deze feestdag samenvalt met een roostervrije dag recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week.
Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet roostervrij is, wordt deze feestdag als vakantiedag aangemerkt. Het vakantiesaldo blijft dus gelijk. Als de werknemer werkt op de feestdag heeft hij ook recht op de toeslag.

Vraag: Hoe hoog is de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid?

De werknemer heeft het eerste ziektejaar voor de eerste 6 maanden recht op 100% doorbetaling van het ziektegeld en voor de tweede 6 maanden doorbetaling van het ziektegeld tot 90%. In het tweede ziektejaar behoudt de werknemer doorbetaling van het ziektegeld tot 85%. Voor de berekening van



het ziektegeld wordt rekening gehouden met de in de voorgaande 3 loonperioden verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoelage. De gemiddelde onregelmatigheidstoelage wordt berekend door de som van de toelage bijzondere uren, feestdagtoelage, toelage in het vakantieloon, toelage in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoelage) te delen door het aantal arbeidsuren. ADV uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

Vraag: Wat wordt uit het fonds bevordering arbeidsverhoudingen betaald?

Uit dit fonds worden de kosten betaald die niet uit het sociaal fonds betaald mogen worden, zoals bijvoorbeeld de kosten van de cao-onderhandelingen, cao-boekjes en sociale commissie.

Vraag: Mag van de cao afgeweken worden?

Het is de werkgever toegestaan van de cao af te wijken als dit ten voordele van de werknemer is. De werknemer heeft altijd minimaal recht op hetgeen in de cao is bepaald.

Vraag: Is er een collectieve zorgverzekering in de branche?

Ja, werkgevers kunnen via de branche een zorgverzekering aan hun werknemers aanbieden. Meer informatie over de verzekering is te vinden via www.particulierebeveiliging.com.

Vraag: Waar is informatie te vinden over de pensioenregeling?

Informatie over de pensioenregeling is te vinden op www.beveiligingspensioen.nl.



ADRESSEN

STICHTING SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
Telefoon: 0183-646689
Fax: 0183-619617
E-mail: belonen@particulierebeveiliging.com
www.particulierebeveiliging.com

STICHTING OPLEIDINGSFONDS BEVEILIGINGSBRANCHE

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
Telefoon: 0183-646672
Fax: 0183-619617
E-mail: opleiden@particulierebeveiliging.com
www.particulierebeveiliging.com

SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon: 0183-646674
fax: 0183- 619617
E-mail: scp@paritair.nl
www.particulierebeveiliging.com

CONTROLEORGAAAN BEVEILIGING

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon: 0183-646689
fax: 0183- 619617
E-mail: seinlijn@sfpb.nl
www.particulierebeveiliging.com

SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
Telefoon: 0183-646688
Fax: 0183-619617
E-mail: werken@particulierebeveiliging.com
www.particulierebeveiliging.com



Syntrus Achmea Pensioenbeheer

Rynzathe 10
3454 PV DE MEERN
Postbus 3183
3502 GD UTRECHT
telefoon: 030 - 2453999
e-mail: syntrusachmea@achmea.nl
www.beveiligingspensioen.nl

FNV BONDGENOTEN

Hoofdkantoor: Varrolaan 100, Utrecht

Postadres Postbus 9208, 3506 GE UTRECHT

Klantenservice: Telefoon 0900-9690
Fax 030-2738225
www.fnvbeveiliging.nl

Regiokantoren: Regiokantoor Amsterdam
Radarweg 60, 1043 NT Amsterdam
Postbus 9239, 1006 AE Amsterdam

Regiokantoor Deventer
Gotlandstraat 2 a, 7418 AZ Deventer
Postbus 313, 7400 AH Deventer

Regiokantoor Groningen
Leonard Springerlaan 23, 9727 KB Groningen
Postbus 11046, 9700 CA Groningen

Regiokantoor Rotterdam
Pegasusweg 200, 3067 KX Rotterdam
Postbus 8696, 3009 AR Rotterdam

Regiokantoor Weert
Schepenlaan 6, 6002 EE Weert
Postbus 10250, 6000 GG Weert

Sectorconsulenten particuliere beveiliging, via www.fnvbeveiliging.nl/stel-je-vraag.html.
Klantenservice: 0900-9690 (lokaal tarief) openingstijden 08:00 - 17:30 uur



DE UNIE SECURITY, VAKBOND VAN BEVEILIGERS

Bezoekadres: Multatulilaan 12, Culemborg

Postadres: Postbus 400, 4100 AK Culemborg

Telefoon 0345-851851

Fax 0345-851500

www.uniesecurity.nl

www.facebook.nl/vakbondvanbeveiligers

Collectieve belangenbehartiging

Telefoon: 0345-851098

E-mail: maarten.hoelscher@unie.nl

Individuele belangenbehartiging

Telefoon: 0345-851963

Email: individuelebelangenbehartiging@unie.nl

Cao-telefoon

Telefoon: 0345-851936

E-mail: cao@uniesecurity.nl

G4S AVIATION SECURITY

Bezoekadres: The Base
Westelijke Randweg 3-51 (2^e etage)
1118 CR SCHIPHOL

Postadres: Postbus 75589, 1118 ZP Schiphol

Telefoon 020-3163220

Fax 020-3163219

DE NEDERLANDSE VEILIGHEIDSRANCHE

Stephensonweg 14

Postbus 693

4200 AR GORINCHEM

telefoon 0183-646670

fax 0183-621161

e-mail: info@veiligheidsbranche.nl

www.veiligheidsbranche.nl