



CAO

Particuliere Beveiliging

1 JULI 2018 T/M 30 JUNI 2023



Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

Cao

Particuliere Beveiliging

1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023

Deze cao geldt van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023
Tussen ondergetekenden:

De Nederlandse Veiligheidsbranche te Gorinchem,
als partij ter ener zijde,

en

FNV Beveiliging te Utrecht
De Unie te Culemborg
CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan
per 1 juli 2018

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1	DEFINITIES.....	7
ARTIKEL 2	WERKINGSSFEER.....	11
ARTIKEL 3	UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSSFEER	11
ARTIKEL 4	DISPENSATIE EN AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN.....	11
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	12
ARTIKEL 6	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	12
ARTIKEL 7	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	13
ARTIKEL 8	KEUZESYSTEEM VAN ARBEIDSVOORWAARDEN.....	13
ARTIKEL 9	INGEHUURDE ARBEIDSKRACHTEN	14
ARTIKEL 10	ONGEVALLENVERZEKERING	15
ARTIKEL 11	JAARVERSLAGEN	16

HOOFDSTUK 2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

ARTIKEL 12	AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST	17
ARTIKEL 13	PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST	17
ARTIKEL 14	AFROEPOVEREENKOMST	18
ARTIKEL 15	STAGE / STAGIAIR.....	18
ARTIKEL 16	AANPASSING ARBEIDSDUUR.....	19
ARTIKEL 17	BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN	19
ARTIKEL 18	SCHORSING	20
ARTIKEL 19	OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN	20

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 20	VERVALLEN ADV-DAGEN.....	22
ARTIKEL 21	INROOSTEREN.....	22
ARTIKEL 22	WIJZIGEN ROOSTER FULLTIMER	23
ARTIKEL 23	WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET VAST MODEL	23
ARTIKEL 24	WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET GROEIMODEL	23
ARTIKEL 25	OVERWERK	24
ARTIKEL 26	MINUREN.....	24
ARTIKEL 27	MEDEWERKER ALGEMEEN RESERVE	24
ARTIKEL 28	MAXIMUM ARBEIDSTIJD	25
ARTIKEL 29	MAXIMUM ARBEIDSTIJD BIJ OVERWERK	25
ARTIKEL 30	DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	26
ARTIKEL 31	WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	26
ARTIKEL 32	ZONDAGARBEID	26
ARTIKEL 33	NACHTDIENST	26
ARTIKEL 34	PAUZE	27
ARTIKEL 34A	ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR	28
ARTIKEL 35	CONSIGNATIE	28
ARTIKEL 36	DIENSTRUILING OP VERZOEK	28
ARTIKEL 37	ZOMER- EN WINTERTIJD	29

HOOFDSTUK 4 SALARISBEPALINGEN

ARTIKEL 38	FUNCTIE-INDELING.....	30
ARTIKEL 39	SALARISSCHALEN	30
ARTIKEL 40	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN.....	30
ARTIKEL 41	BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL.....	31
ARTIKEL 42	LOONSVERHOOGING	31
ARTIKEL 42A	EINDEJAARSUITKERING 2018	32
ARTIKEL 42B	EINDEJAARSUITKERING 2019	32
ARTIKEL 42C	EINDEJAARSUITKERING VANAF 2020	33

ARTIKEL 43	FUNCTIEWAARNEMING	33
ARTIKEL 44	BELONING BIJZONDERE UREN.....	33
ARTIKEL 45	BELONING FEESTDAGEN.....	34
ARTIKEL 46	BELONING OVERWERK	34
ARTIKEL 47	VERSCHUIVINGSTOESLAG	34
ARTIKEL 48	BEREKENING TOESLAGEN.....	34
ARTIKEL 49	BETALING MINUREN.....	34
ARTIKEL 50	MINIMUM VERGOEDING BIJ DIENST.....	34
ARTIKEL 51	AFBOUWREGELING	35

HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 52	REISVERGOEDING	36
ARTIKEL 53	MAALTIJDVERGOEDING	37
ARTIKEL 54	VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE	37
ARTIKEL 55	CONSIGNATIEVERGOEDING	37
ARTIKEL 56	HONDENVERGOEDING.....	38
ARTIKEL 57	STOMERIJVERGOEDING.....	39
ARTIKEL 58	VERBLIJFSKOSTEN.....	39
ARTIKEL 59	JUBILEUMVERGOEDING	39

HOOFDSTUK 6 OPLEIDINGEN

ARTIKEL 60	VERPLICHTE OPLEIDING	40
ARTIKEL 61	TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING	40
ARTIKEL 62	VRIJWILLIGE OPLEIDING	41
ARTIKEL 63	EHBO/BHV	41

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN BUITENGEWOON VERLOF

ARTIKEL 64	VAKANTIERECHT	42
ARTIKEL 65	VASTSTELLEN VAKANTIEDAGEN	43
ARTIKEL 66	LOON TIJDENS VAKANTIE	44
ARTIKEL 67	FEESTDAGEN	44
ARTIKEL 68	VAKANTIEBIJSLAG	45
ARTIKEL 69	BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM	45

HOOFDSTUK 8 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 70	ALGEMEEN	48
ARTIKEL 71	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 13 LOONPERIODEN	48
ARTIKEL 72	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 13 LOONPERIODEN OF LANGER	48
ARTIKEL 73	WACHTDAGEN	49
ARTIKEL 74	GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	49
ARTIKEL 75	SANCTIES.....	49
ARTIKEL 76	SCHADEVERGOEDING	49
ARTIKEL 77	PREVENTIEBELEID	50

HOOFDSTUK 9 PENSIOEN EN OUDERENBELEID

ARTIKEL 78	PENSIOEN.....	51
ARTIKEL 79	80-90-100 REGELING	51
ARTIKEL 80	ARBEIDSTIJDVERKORTING OUDERE WERKNEMER	51

HOOFDSTUK 10 VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBO-AANGELEGENHEDEN

ARTIKEL 81	VEILIGHEIDSPROTOCOL	55
ARTIKEL 82	VASTE POST.....	55
ARTIKEL 83	MOBIELE SURVEILLANCE	55

ARTIKEL 84	WINKELSURVEILLANCE.....	56
ARTIKEL 85	GELD- EN WAARDETRANSPORT	56
ARTIKEL 86	MELDPUNT	56
ARTIKEL 87	COMMUNICATIEMIDDELEN	56
ARTIKEL 88	PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN	56
ARTIKEL 89	VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO.....	57
ARTIKEL 90	OVERLEG VAKBONDEN	57
ARTIKEL 91	BRANCHE RI&E.....	57
ARTIKEL 91A	BRANCHE VERTROUWENSPERSOON	57

HOOFDSTUK 11 WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

ARTIKEL 92	UITGANGSPUNTEN.....	58
ARTIKEL 93	EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF	58
ARTIKEL 94	PERIODIEK OVERLEG OVER WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN ..	58
ARTIKEL 95A	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING	59
ARTIKEL 95B	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 15.000 UUR	60
ARTIKEL 96	WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING.....	61

HOOFDSTUK 12 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING EN NALEVING CAO

ARTIKEL 97	CONTROLES	63
ARTIKEL 98	SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING	63
ARTIKEL 99	INVLOED ONDERNEMINGS-CAO.....	63
ARTIKEL 100	NALEVING CAO.....	64

HOOFDSTUK 13 DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 101	ANTIDISCRIMINATIE	65
ARTIKEL 102	VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING	65
ARTIKEL 102A	TOEGANG TOT DE WERKPLEK.....	65
ARTIKEL 103	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	66
ARTIKEL 104	DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING	66
ARTIKEL 105	FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU	66

HOOFDSTUK 14 PROTOCOLLEN

PROTOCOL I	SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING	68
PROTOCOL II	COLLECTIEVE VERZEKERINGEN	68
PROTOCOL III	DUURZAAM MEEDOEN	68
PROTOCOL IV	ROOSTERS.....	68
PROTOCOL V	VOLDOEN AAN WETGEVING	69
PROTOCOL VI	VEREENVOUDING	69
PROTOCOL VII	WW-WGA REPARATIE	69
PROTOCOL VIII	PENSIOENEN.....	69
PROTOCOL IX	GENERATIEPACT.....	70
PROTOCOL X	FUNCTIEGEBOUW	70

HOOFDSTUK 15 VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN LUCHTHAVENBEVEILIGING

ARTIKEL 1	STATIJDEN.....	71
ARTIKEL 2	PARKEERKOSTEN	71
ARTIKEL 3	SCHOENEN	71
ARTIKEL 4	GEHOORBESCHERMING	71
ARTIKEL 5	EENMALIGE OBJECTOESLAG.....	71
ARTIKEL 6	ARBEIDSDUUR	72

PROTOCOL 1 DUURZAME INZETBAARHEID	72
---	----

HOOFDSTUK 16 VERBIJZONDERENDE REGELING

ARBEIDSVOORWAARDEN GELD EN WAARDELOGISTIEK

ARTIKEL 1	SCHORSING	73
ARTIKEL 2	VROEGE DIENST OPKOMST	73
ARTIKEL 3	INROOSTEREN.....	73
ARTIKEL 4	DIENSTEN LANGER DAN 10 UUR.....	73
ARTIKEL 5	AANTAL TIJDVAKKEN	73
ARTIKEL 6	UITLOOP DIENST	74
ARTIKEL 7	PAUZE	74
PROTOCOL I	ACTUALISERING ARBEIDSVOORWAARDEN GELD- EN WAARDELOGISTIEK	74
PROTOCOL II	CAO VALUE SERVICES	74
BIJLAGE 1	LOONOPGAVE.....	76
BIJLAGE 2	FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN	77
BIJLAGE 3	DIPLOMA'S EN CERTIFICATEN PARTICULIERE BEVEILIGINGSBRANCHE	85
BIJLAGE 4	SALARISSCHALEN	86
BIJLAGE 5	CONTROLEREGLEMENT	95
BIJLAGE 6	DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK.....	100
BIJLAGE 7	REISKOSTENSYSTEEM	101
BIJLAGE 8	VOORBEELD VAKANTIETREGELING	102
BIJLAGE 9	OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG BIJ CONTRACTWISSELING	103
BIJLAGE 10	MUTATIELIJST CONTRACTSWISSELING	104
BIJLAGE 11	REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 4 LID 1)	105
BIJLAGE 12	ARBEIDSTIJDENWET	106
BIJLAGE 13	BURGERLIJK WETBOEK.....	108
BIJLAGE 14	VAAKGESTELDE VRAGEN	120
ADRESSEN	129
TREFWOORDENLIJST		132

HOOFDSTUK 1 **ALGEMENE BEPALINGEN**

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Afroepovereenkomst

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

Arbeidsduur

De in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd per loonperiode.

Arbeidstijd

Alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

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

Aspirant beveiligiger

De beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/SBB diploma beveiligiger.

Avonddienst

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

Basissalaris

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

Basisuurloon

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

Dag

Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Dagdienst

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

Dienst

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

Feestdagen

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

Fulltimer

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

Voor een toelichting verwijzen wij u naar de toelichting bij artikel 20 van de cao.

Gebroken dienst

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

Loonperiode

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

Meeruren

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

Minuren

Uren die de werknemer minder heeft gewerkt dan de arbeidsduur.

Nachtdienst

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

Overwerk

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

Parttimer

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

Er zijn 2 vormen van een parttime contract:

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

Voor een toelichting verwijzen wij u naar de toelichting bij artikel 20 van de cao.

Pauze

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

Rooster

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

Structureel overwerk

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

Tijdvak

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

Vakantiedag

Een aaneengesloten periode van ten minste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; de werkdag voorafgaand aan de vakantiedag uiterlijk eindigen met een avonddienst, terwijl de werkdag na een vakantiedag op zijn vroegst om 05.30 uur mag beginnen; de duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.

Vakbonden

Partijen bij deze cao aan werknemerszijde.

Vakkrachten

1. Werknemers die minimaal in het bezit zijn van het diploma beveiligers of
2. Werknemers die nog niet in het bezit zijn van het diploma beveiligers, 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/SBB theoriecertificaat behaald hebben.

Vrije dag

Een dag zonder begintijd van een dienst na 00.00 en vóór 24.00 uur.
De vrije dag is bij een:

Voorwaarts roterend rooster:

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

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

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

Week

Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.

Weekend

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

Werkgever

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

Werknemer

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

Wpbr

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

Ziektegeld

Het loon als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

Voor de fulltimer wordt het ziektegeld betaald over 152 uur per loonperiode.

Voor de parttimer wordt het aantal uur waarover ziektegeld moet worden betaald gebaseerd op de gemiddelde arbeidstijd per dag over de 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, tenzij het aantal contractuele uren hoger is.

ARTIKEL 2 WERKINGSFFEER

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

Een particuliere beveiligingsorganisatie in de zin van deze cao is:

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

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

ARTIKEL 3 UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSFFEER

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

Artikel 1 definitie fulltimer;

Artikel 12 lid 3;

Artikel 20;

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

Hoofdstuk 5;

Bijlage 2.

ARTIKEL 4 DISPENSATIE EN AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen) deze cao. Dispensatie wordt verleend door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 11 van deze cao. Dispensatie kan worden verleend als:
 - vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.

2. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
3. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.
4. Tenzij anders bepaald mag de werkgever voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
5. Arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer positief afwijken van deze cao blijven van toepassing. De werkgever kan hiervan slechts na overeenstemming met de vakbonden afwijken. De ondernemingsraad kan met betrekking tot de vorige volzin na goedvinden van de vakbonden in de plaats van de vakbonden treden, indien vakbonden dit unaniem kenbaar maken.
6. Op grond van bijzondere omstandigheden kan de werkgever met de vakbonden een nadere overeenkomst sluiten, mits deze overeenkomst gebaseerd is op deze cao en er niet mee in strijd is.

ARTIKEL 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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 geven, telkens wanneer deze cao wordt vernieuwd. Dit moet zo snel mogelijk plaatsvinden na de publicatie van het nieuwe cao-boekje.
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.beveiligingsbranche.nl.
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. 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.Bovenstaand verbod geldt niet voor de parttimer of voor de werknemer met een afroepovereenkomst. De werknemer doet aan werkgever wel mededeling van eventuele nevenwerkzaamheden

ARTIKEL 7 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN

1. De vakbonden zijn verplicht de nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen. Het is de vakbonden 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 vakbonden zijn verplicht ingeval zij voornemens zijn 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:
 - bovenwettelijke vakantierechten;
 - extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64;
 - adv-dagen als bedoeld in artikel 80 lid 5.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid het jaarlijks (daadwerkelijk) opgebouwd saldo aan bovenwettelijke vakantiedagen en de extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64 lid 5 te verkopen.

4. De werknemer heeft de mogelijkheid per jaar 18 vakantiedagen extra te kopen. Indien de werknemer vakantiedagen koopt, moeten deze in hetzelfde jaar opgenomen worden. Indien deze dagen niet door werknemer zijn opgenomen, worden deze aan het einde van het jaar in geld uitbetaald tegen het aankooptarief. De extra gekochte dagen neemt de werknemer als eerste op.
5. De waarde van een te kopen en/of verkopen vakantiedag is het loon als bedoeld in artikel 7:610 jo. 7:639 van het Burgerlijk Wetboek.
6. De werknemer kan aangeven of hij vakantiedagen wil kopen of verkopen. Tevens geeft werknemer op dat moment aan of de financiële verrekening van de koop of verkoop in één keer plaatsvindt of in termijnen.
7. Voor parttimers geldt dat de genoemde aantallen van koop en verkoop van vakantiedagen wordt aangepast naar rato van de omvang van de arbeidsduur.

ARTIKEL 9 INGEHURDE ARBEIDSKRACHTEN

1. Voor uitzendkrachten anders dan payrollers, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht toegepast:
 - a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 - c. toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst en behaalde diploma's;
 - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau;
 - f. vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13e maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
 - g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. Voor de payrollers gelden tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt, zodat de arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in deze cao op payrollers van toepassing zijn.
3. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan uitzendkrachten/payrollers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
4. 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.
5. Ter nakoming van de in lid 1, 2 en 3 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever:

- a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollers 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.
6. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1, 2 en 3 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht/ payrollers aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht/ payrollers bij de werkgever zelf in dienst.
7. De werkgever mag niet meer dan 20% van de vigerende loonsom (cao loonsom en kosten ingehuurde arbeidskrachten) aanwenden voor de inhuur van arbeidskrachten die niet onder de werkingssfeer van de cao Particuliere Beveiliging vallen.
- a. Het voornoemde percentage wordt als volgt berekend:
kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex btw gedeeld door: bruto loonsom SV (excl. DGA) + kosten ingeleend personeel rechtstreeks vallen onder werkingssfeer ex btw + kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex btw.
- b. Onder de inhuur van arbeidskrachten wordt niet verstaan:
- de directeur/groootaandeelhouder van een N.V. of B.V.
 - inleen van werknemers die in dienst zijn van een bedrijf met een vergunning (niet zijnde ZZP'ers) op grond van artikel 3 sub a, artikel 3 sub b of artikel 3 sub c van de Wpbr.
- Onder inhuur van arbeidskrachten wordt wel verstaan:
- Uitzendkrachten/payrollers
 - ZZP'ers
- De kostenpost van de inhuur van uitzendkrachten/payrollers en ZZP'ers wordt opgenomen onder 'kosten ingeleende arbeidskrachten niet rechtstreeks vallend onder de werkingssfeer ex. BTW.
8. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk en ZZP'ers in de branche

ARTIKEL 10 ONGEVALLENVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking af te sluiten voor alle werknemers die bij hem in dienst zijn. Deze verzekering geeft de werknemer in geval van een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van:
- ten minste één keer het jaarloon in geval van overlijden;
 - maximaal (in geval van algehele blijvende invaliditeit) anderhalf keer het jaarloon.
2. Onder jaarloon in dit artikel wordt verstaan: 13 loonperioden volgens de definitie van ziektegeld, vermeerderd met de 8% vakantiebijslag.
3. De voorwaarden en de begunstiging bij de ongevallenverzekering moeten in de polis worden opgenomen. De polis moet voor iedere werknemer ter inzage liggen op het kantoor van de werkgever.

ARTIKEL 11 JAARVERSLAGEN

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

HOOFDSTUK 2

BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

ARTIKEL 12

AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Het uitgangspunt binnen het operationele personeelsbestand (beveiligers) voor de verhouding flex-vast is dat minimaal 80% van de arbeidsovereenkomsten bestaat uit arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Er is begrip dat in de dynamiek van de populaties in geval van fluctuaties van de populatie hiervan tijdelijk kan worden afgeweken.
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 in de arbeidsovereenkomst op te nemen.
4. Een werkgever mag een werknemer slechts in dienst nemen en houden, indien de werknemer in het bezit is van de toestemming van de overheid om de functie van beveiligers uit te oefenen.

ARTIKEL 13

PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Bij het sluiten van een parttime arbeidsovereenkomst kiest de werknemer uit een vast model of een groeimodel.
2. Bij een vast model zijn de gewerkte uren niet meer dan de arbeidsduur. Bij een groeimodel kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur van de fulltimer per loonperiode.
3. Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer de gemaakte keuze wijzigen. Een wijziging van een groeimodel naar een vast model kan alleen per loonperiode 1 of per loonperiode 7 ingaan. De werknemer die een dergelijke wijziging wil, zal dit ten minste 1 maand van tevoren aankondigen. De werkgever zal de gemaakte keuze respecteren, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch belang of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten. Indien de werkgever het verzoek om voorgenoemde redenen weigert, dient de werkgever het verzoek op meest korte termijn alsnog te honoreren.
4. Indien een parttimer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de arbeidsduur, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 13 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien de structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. Verwezen wordt naar artikel 7:610b Burgerlijk Wetboek. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever moet binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het

verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

ARTIKEL 14 AFROEPOVEREENKOMST

1. De diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de werkzaamheden.
2. Artikel 7: 628 Burgerlijk Wetboek geldt voor de eerste zes maanden van de afroepovereenkomst niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
3. Indien de afroepovereenkomst, ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een structureel meer uren heeft gewerkt, gemiddeld, minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime arbeidsovereenkomst. Hierbij heeft de werknemer, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde gewerkte uren. Bij telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 13 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en meer naar boven. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever zal binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

ARTIKEL 15 STAGE / STAGIAIR

1. De stagiair is degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring als beveiliging opdoet bij de werkgever:
 - in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) of
 - via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 2 maanden of
 - via ieder andere re-integratiebevorderende maatregel van UWV, gemeente of andere (overheids)instelling of
 - via een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).
2. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
3. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling dan wel de re-integratie verantwoordelijke instelling.
4. De werkgever plant de stagiair boven de sterkte in.
5. De werkgever zet de stagiair niet facturabel in.
6. De werkgever neemt de stagiair op in het rooster.
7. De werkgever wijst per stagiair 1 gediplomeerde praktijkopleider aan.
8. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiairs als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
9. De werkgever is verantwoordelijk c.q. ziet er op toe dat de stagiair als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.

10. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling dan wel re-integratie verantwoordelijke instelling, de werkgever en de stagiair een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
 - begin en einde van de stage;
 - de aard van de activiteiten die de stagiair zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
 - wie als mentor zal optreden;
 - werktijden;
 - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
 - of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiaire ontvangt.
11. De cao is op de stagiair niet van toepassing, met uitzondering van de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 3 van de cao.

ARTIKEL 16 AANPASSING ARBEIDSDUUR

Een werknemer met een fulltime contract kan bij zijn werkgever schriftelijk het verzoek doen zijn arbeidsovereenkomst om te zetten in een parttime contract. De werkgever zal dit toestaan indien dit niet stuit op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, zoals bedoeld in de Wet Flexibel Werken (Wfw). 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 Wfw van overeenkomstige toepassing. De werknemer heeft het recht op grond van bedoelde schriftelijke afwijzing de Sociale Commissie te vragen advies uit te brengen over de vraag of dit kennelijk onredelijk is.

ARTIKEL 17 BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werknemer en de werkgever een opzegtermijn van 2 loonperioden, tenzij bij schriftelijke overeenkomst voor beiden een gelijke langere opzegtermijn is overeengekomen. Opzegging kan geschieden tegen elke dag.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 2 jaar dan is de opzegtermijn 1 maand. In overige gevallen geldt een opzegtermijn van 2 maanden. Opzegging kan geschieden tegen elke dag.
3. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van het contract van bepaalde tijd schriftelijk informeren of het contract wordt verlengd of niet. Indien de werkgever de werknemer niet tijdig informeert zal de overeenkomst voor dezelfde periode verlengd worden dan wel omgezet worden in een contract voor onbepaalde tijd zoals de wet dit in artikel 7 : 668a Burgerlijk Wetboek regelt. Als de werkgever de werknemer informeert dat het contract niet wordt verlengd, dan loopt het contract van rechtswege af en is voorafgaande opzegging niet nodig.
4. Opzegging met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd moet ten minste 12 uur voor aanvang van de arbeid aan de wederpartij worden meegedeeld. Bij overtreding hiervan moet aan de wederpartij een schadeloosstelling ter grootte van 8 uurlonen worden betaald.

5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
6. Indien ondanks het bepaalde in het 5^e lid van dit artikel de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, of wanneer een werknemer met een AOW-uitkering in dienst wordt genomen, zal een wederzijdse opzegtermijn gelden van één loonperiode. Deze opzegging kan geschieden tegen elke dag.
7. Er geldt geen opzegtermijn voor werknemers die in het kader van de BBL/BOL opleiding beveiliging 2 praktijkervaring als beveiliging opdoet bij de werkgever indien dit bedrijf zijn erkenning verliest als leerbedrijf.

ARTIKEL 18 SCHORSING

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

ARTIKEL 19 OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN

1. In verband met het bijzondere karakter van de beveiligingsfunctie en de daarmee verbonden specifieke taken wordt, in aanvulling op artikel 7: 678 Burgerlijk Wetboek, in ieder geval als dringende reden beschouwd:
 - a. het zich schuldig maken aan, of het direct betrokken zijn bij, diefstal, verduistering en/of bedrog en/of andere strafbare feiten anders dan verkeersovertredingen, waardoor de werknemer het vertrouwen van de werkgever en/of zijn opdrachtgever(s) verliest;
 - b. het zich, ondanks waarschuwing, overgeven aan dronkenschap, of drugsgebruik of ander liederlijk gedrag, waardoor de werknemer de belangen van de werkgever en/of zijn opdrachtgever(s) schaadt of kan schaden;
 - c. het opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos eigendommen van de werkgever en/of opdrachtgever(s) beschadigen of zichzelf, anderen en/of voornoemde eigendommen aan ernstig gevaar blootstellen;
 - d. het onbeheerd achterlaten van het alleen door hem te beveiligen object;
 - e. het voortijdig verlaten van het mede door hem te beveiligen object zonder dat daarvoor een dringende noodzaak aanwezig is en/of zonder dat de desbetreffende instructies in voldoende mate zijn opgevolgd;

- f. het door opzet of grove onachtzaamheid bekend maken van bijzonderheden en aangelegenheden, waarvan met redelijke zekerheid kan worden aangenomen, dat zij voor de werkgever en/of opdrachtgever(s) een geheim karakter hebben.
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 ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 20 VERVALLEN ADV-DAGEN

1. De adv-dagen zijn met ingang van loonperiode 10 2013 vervallen. Hiervoor in de plaats is het basisuurloon eenmalig met 5,25% verhoogd. Deze verhoging gold niet voor degenen met een afroepovereenkomst aangezien zij reeds een geldelijke vergoeding hiervoor kregen.
2. De fulltime arbeidstijd is 152 uur per loonperiode.
3. Van lid 2 van dit artikel kan niet worden afgeweken.
4. In afwijking van lid 1 blijven de adv-dagen in het kader van artikel 80 lid 5 bestaan.

Toelichting:

Met ingang van loonperiode 10 2013 is er een nieuwe roostersystematiek. Onderdeel hiervan is dat cao-partijen hebben besloten dat met ingang van loonperiode 10 2013 de adv-dagen zijn vervallen. De arbeidstijd voor een fulltime werknemer is hiermee 152 uur per loonperiode. Ter compensatie van het vervallen van de adv-dagen zijn de uurlonen van alle werknemers met 5,25% verhoogd en hebben de werknemers de mogelijkheid om extra vakantiedagen te kopen. Hetzelfde geldt ook voor reeds geëxpireerde bedrijfscao's. Ook daarvoor geldt dat de adv-dagen zijn vervallen en dat de arbeidstijd voor een fulltime werknemer 152 uur per loonperiode is. Ook de uurlonen van die werknemers zijn met 5,25% verhoogd.

ARTIKEL 21 INROOSTEREN

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

5. De werkgever moet verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en past in de bedrijfsvoering.
6. De werkgever is verplicht alle roosters gedurende 5 jaar na publicatie in de administratie te bewaren.

ARTIKEL 22 WIJZIGEN ROOSTER FULLTIMER

1. Indien na de mededeling als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 3 werkgever en de fulltimer in overeenstemming besluiten het rooster te wijzigen waardoor deze buiten het reeds eerder aangezegde tijdvak en/of arbeidstijd valt, ontvangt de fulltimer een verschuivingstoeslag conform artikel 47.
2. De fulltimer kan door middel van een verplichte verschuiving gedwongen worden om buiten de tijdvakken te werken. Per jaar kan de werkgever 8 tijdvakken en/of arbeidstijd zonder instemming van de fulltimer verschuiven dan wel de fulltimer verplichten 168 uur in een loonperiode arbeid te laten verrichten. Deze verplichte verschuiving kan op ieder moment geschieden. In dit geval ontvangt de fulltimer geen verschuivingstoeslag.
3. De fulltimer kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van lid 2. Als de fulltimer hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of arbeidstijd bij de werkgever aan.

ARTIKEL 23 WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET VAST MODEL

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

ARTIKEL 24 WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET GROEIMODEL

1. Indien na de mededeling als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 3 werkgever en de parttimer met een groeimodel in overeenstemming besluiten het rooster te wijzigen waardoor deze buiten het reeds eerder aangezegde tijdvak en/of arbeidstijd valt, ontvangt de parttimer met een groeimodel een verschuivingstoeslag conform artikel 47.
2. Per jaar kan de werkgever 8 diensten zonder instemming van de parttimer met een groeimodel verschuiven. Deze verplichte verschuiving is mogelijk voor een verschuiving van een tijdvak en/of arbeidstijd. In dit geval ontvangt de parttimer met een groeimodel geen verschuivingstoeslag.

3. De werkgever kan de parttimer met een groeimodel niet verplichten tot het werken van een extra dienst. Indien de parttimer met een groeimodel vrijwillig extra diensten werkt, dus buiten de vastgestelde tijdvakken en/of arbeidstijd, dan ontvangt de parttimer met een groeimodel hiervoor de verschuivingstoelage conform artikel 47.
4. De parttimer met een groeimodel kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van lid 2. Als de parttimer met een groeimodel hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of arbeidstijd bij de werkgever aan.

ARTIKEL 25 OVERWERK

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

ARTIKEL 26 MINUREN

1. Indien de werknemer in een loonperiode minuren heeft kan hij worden verplicht deze minuren in een latere loonperiode in te halen. Per loonperiode bedraagt het aantal minuren maximaal 24. De totale omvang van het aantal minuren bedraagt maximaal 80. Vanaf loonperiode 1 2019 zal het maximaal saldo aan op te bouwen aantal minuren elk jaar per jaar met 10 worden verminderd totdat een maximum van 40 is bereikt.
2. Voor een parttimer met een vast model geldt ook het minurensysteem. Minuren kunnen echter alleen, in afwijking van lid 1, in overeenstemming met de werknemer ingehaald worden.

ARTIKEL 27 MEDEWERKER ALGEMEEN RESERVE

1. De werknemer algemene reserve behoudt aanspraak op de toeslag van 10% op het basissalaris. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de verschuivingstoelage zoals bedoeld in artikel 47.
2. Voor de inroosting van de medewerker algemeen reserve geldt het volgende:
 - a. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode, binnen deze periode 4 van de 8 vrije dagen vast. De werknemer die volgens een algemeen reserverooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 4 vrije dagen kenbaar te maken. Daarvoor moet hij uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode een schriftelijk verzoek indienen. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk bezwaar tegen het verzoek maakt en tegelijkertijd geen alternatieve vrije dagen aanwijst, gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als vrij.

- b. De 4 vrije dagen, die na toepassing van het 1^e lid van dit artikel overblijven, worden door de werkgever vastgesteld.
- c. De 4 vastgestelde vrije dagen moeten 2 perioden van 2 aaneengesloten vrije dagen zijn. Daarvan is 1 periode een vrij weekend.
- d. De werkgever kan de in sub c. van dit artikel bedoelde vrije dagen gedurende de loonperiode verschuiven door in overleg met de werknemer op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende vrije dag vast te stellen.
- e. Van de 8 vrije dagen mag de werkgever er 1 intrekken zonder op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende vrije dag vast te stellen.
- f. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
- g. De werkgever moet verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en past in de bedrijfsvoering.
- h. Naast een consignatieregeling is er een zogenaamde bereikbaarheidsregeling. Kenmerk van de bereikbaarheidsregeling is dat betrokken werknemer niet geacht wordt feitelijk voor het uitvoeren van werkzaamheden op te komen, anders dan voor de eerstvolgende dienst. De bereikbaarheidsregeling sluit een consignatieregeling niet uit.

ARTIKEL 28 MAXIMUM ARBEIDSTIJD

De maximaal te werken uren voor de werknemer bedragen:

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

ARTIKEL 29 MAXIMUM ARBEIDSTIJD BIJ OVERWERK

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

- in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.

ARTIKEL 30 DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

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

ARTIKEL 31 WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

De werknemer heeft recht op een wekelijkse onafgebroken rusttijd van:

- ten minste 36 uren in elke periode van 7 maal 24 uur, of
- ten minste 72 uren in elke periode van 14 maal 24 uren;

Deze rusttijd mag worden opgesplitst in perioden van minimaal 32 uur.

ARTIKEL 32 ZONDAGARBEID

De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht. Per loonperiode moet ten minste 1 vrije zondag worden vastgesteld, mede in het kader van het vrije weekend zoals bedoeld in artikel 21 lid 1.

ARTIKEL 33 NACHTDIENST

1. De maximale arbeidstijd van een nachtdienst bedraagt maximaal 9 uur.
2. De werknemer kan aangeven geen bezwaar te hebben om langer dan 9 uur te werken bij nachtdiensten die aanvangen tussen 00.00 en 06.00 uur.
3. In elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer keer arbeid in een nachtdienst verricht, bedraagt de arbeidstijd in die periode van 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
4. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt per periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 32 nachtdiensten, of
 - een maximum van 52 nachtdiensten, indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uur arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.Cao-partijen kunnen van het bepaalde bij het eerste gedachtestreepje (32 nachtdiensten) overeenkomstig artikel 4 en bijlage 11 dispensatie verlenen tot een maximum van 35 nachtdiensten.
5. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, uitsluitend of in hoofdzaak bestaande uit mobiele surveillance, geldt in elke periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 35 nachtdiensten, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 38 uren arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.Cao-partijen kunnen van het bepaalde bij het eerste punt (35 nachtdiensten) overeenkomstig artikel 4 en bijlage 11 dispensatie verlenen tot een maximum van 42 nachtdiensten.

6. De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt vóór 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur.
De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur.
In afwijking van de arbeidstijdenwet is het niet toegestaan deze rusttijd in te korten.
7. De werknemer die arbeid verricht in een reeks van aaneengesloten nachtdiensten heeft recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur. Een reeks is minimaal drie en maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten. Er mogen maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten ingeroosterd worden.
Let op: Indien er na een nachtdienst twee vrije dagen zijn ingeroosterd dan mag de werknemer na 48 uur worden ingezet. Gelet op de definitie van vrije dag, geldt deze vrije tijd echter maar voor 1 dag.
8. Om de in de leden 4 en 5 van dit artikel bepaalde dispensatiemogelijkheid te verkrijgen moet de volgende procedure in acht genomen worden. Op ondernemingsniveau neemt de werkgever het initiatief naar vakbonden. Inhoudelijk overleg vindt plaats binnen 2 tot 4 weken na dat initiatief. Na inhoudelijk overleg en akkoord wordt een dispensatieverzoek ingediend bij cao-partijen. Na marginale toetsing verlenen cao-partijen binnen 2 weken dispensatie.
8. Met de toepassing van hetgeen bepaald in dit artikel, moet rekening gehouden worden met artikel 28.

ARTIKEL 34 PAUZE

1. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 5,5 uur maar niet meer dan 8 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een ononderbroken pauze van ten minste een half uur.
2. Indien de arbeidstijd per dienst tussen meer dan 8 en niet meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een pauze van tezamen ten minste 45 minuten, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren.
3. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een pauze van tezamen 1 uur, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren.
4. De in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel bedoelde pauzes, beginnen en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid. Bij een dienst van acht uur of langer beginnen en eindigen de pauzes in de periode gelegen tussen drie uur na aanvang en drie uur voor het einde van de arbeid.
5. In afwijking van het bepaalde in het 1e lid van dit artikel heeft de werknemer, die werkzaam is als objectbeveiligiger/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 38 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.

ARTIKEL 34A**ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR**

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

ARTIKEL 35**CONSIGNATIE**

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

ARTIKEL 36**DIENSTRUILING OP VERZOEK**

Dienstruiling op initiatief van de werknemer vereist de instemming van de werkgever en kan geen aanspraak tot gevolg hebben op een vergoeding (anders

dan de vergoeding voor bijzondere uren) waarop zonder dienstruiling geen aanspraak zou bestaan.

ARTIKEL 37 ZOMER- EN WINTERTIJD

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

HOOFDSTUK 4 SALARISBEPALINGEN

ARTIKEL 38 FUNCTIE-INDELING

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiliging aangesteld in 1 van de functies uit de 6 functiegroepen, zoals genoemd in bijlage 2 van deze cao. Bepalend voor de aanstelling is de aard van de werkzaamheden die de beveiliging grotendeels (d.w.z. minstens 50% van de arbeidsduur) verricht.
2. De werknemer wordt als regel in de functiegroep van objectbeveiliging/receptionist aangesteld. Aanstelling in een andere functiegroep vindt plaats, zodra de werknemer aan de vereisten van de andere functiegroep voldoet. Bij dit laatste wordt het in het 1^e lid van dit artikel genoemde 50%-criterium in acht genomen, evenals de eis dat de werkzaamheden van de werknemer een structureel karakter moeten hebben. Is dit laatste niet het geval, dan kan artikel 43 (functiewaarneming) van toepassing zijn.
3. Iedere functiegroep is op basis van kennis, ervaring en leidinggevende aspecten onderverdeeld in een aantal functies. De voorwaarden die verbonden zijn aan de aanstelling in de juiste functie zijn vermeld in bijlage 2 van deze cao.
4. De werknemer ontvangt bij indiensttreding van de werkgever een schriftelijke mededeling in welke functie en functiegroep hij is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
5. De in bijlage 2 genoemde keuzebevorderingen voor verantwoordelijke en leidinggevende functies worden verricht door de werkgever en zijn afhankelijk van de organisatorische ruimte in een onderneming.

ARTIKEL 39 SALARISSCHALEN

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

ARTIKEL 40 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Bij indiensttreding heeft de werknemer recht op het basissalaris van de voor hem geldende salarisschaal. Aan een nieuwe werknemer kunnen op grond

- van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring 1 of meer extra periodieken worden toegekend.
2. Voor de werknemer tot 21 jaar geldt gedurende maximaal 1 jaar na indiensttreding een aanloopsalarisschaal. De aanloopsalarisschaal ligt 10% onder de voor de werknemer geldende salarisschaal. Na een jaar heeft de werknemer recht op de salarisschaal met periodieken. Met ingang van de loonperiode waarin de werknemer 21 jaar wordt, is de aanloopsalarisschaal niet meer van toepassing. De aanloopsalarisschaal wordt per loonperiode 1 2019 afgeschaft waardoor het voorgaande in dit lid komt te vervallen. De werknemer die per loonperiode 1 2019 nog geen 21 jaar is, wordt per loonperiode 1 2019 ingeschaald in reguliere salarisschaal met behoud van periodieken.
 - 3 Elk jaar op de datum waarop de werknemer in dienst is getreden, wordt zijn basissalaris verhoogd met een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt.

ARTIKEL 41 BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL

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

ARTIKEL 42 LOONSVERHOOGING

Op de eerste dag van de eerste loonperiode 2017 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 2% en 0,5%.

Toelichting

De loonsverhoging van 2,5% is opgebouwd uit twee delen, te weten 2% structureel en 0,5% structureel. De 0,5% loonsverhoging is bedoeld en gelabeld voor de compensatie voor werknemers in relatie tot de afwikkeling van het rapport van

Syntro van 3 december 2014. Het rapport van Syntro was het resultaat van het evaluatieonderzoek dat op grond van protocol III in de cao met de looptijd van 1 oktober 2014 tot en met 30 september 2015 is uitgevoerd. Het onderzoek is uitgevoerd om te bezien of de invoering van het nieuwe systeem van arbeidstijden en toeslagen per loonperiode 10 2013 conform de bedoeling van cao-partijen inkomens- en kostenneutraal zou zijn.

Op de eerste dag van loonperiode 13 2018 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 1,5%.

Op de eerste dag van loonperiode 5 2019 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 1,75%.

Op de eerste dag van loonperiode 1 2020 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 2,5%.

Op de eerste dag van loonperiode 1 2021 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 2,5%.

Op de eerste dag van loonperiode 1 2022 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 2,5%.

Op de eerste dag van loonperiode 1 2023 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen structureel verhoogd met 2,5%.

De loonstijging bedraagt in de periode 2020 – 2023 tenminste 2,5% of de stijging van CPI (Consumenten Prijs Index) als deze hoger is. De referentieperiode voor de CPI is 1 oktober tot en met 30 september van het voorafgaande jaar.

ARTIKEL 42A EINDEJAARSUITKERING 2018

1. De werknemer die op 31 december 2018 in dienst is van de werkgever, ontvangt een eenmalige eindejaarsuitkering van 2,01% over 13 maal het basissalaris plus vakantiebijslag. De uitkering wordt berekend over de arbeidstijd, exclusief overwerk. Dit geldt ook voor de parttimer en de werknemer met een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht waarbij wordt gekeken naar de arbeidstijd, exclusief overwerk over de 52 weken voorafgaand aan 31 december 2018.
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 2018.
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 2,01%.

ARTIKEL 42B EINDEJAARSUITKERING 2019

1. In 2019 ontvangt de werknemer die in loonperiode 12 2019 in dienst is van de werkgever een eindejaarsuitkering van 2,01%.

2. De uitkering wordt uitbetaald in loonperiode 12 (dat is dus de loonbetaling over loonperiode 11 ongeveer een week na einde loonperiode 11).
3. De uitkering wordt berekend over het basissalaris plus vakantiebijslag over de arbeidstijd exclusief overwerk over 13 loonperiodes, te weten over loonperiode 1 tot en met 11 2019 plus twee keer de arbeidstijd over deze 11 voorafgaande loonperiodes gedeeld door 11.
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 2,01%.

ARTIKEL 42C EINDEJAARSUITKERING VANAF 2020

1. Vanaf 2020 ontvangt de werknemer die in loonperiode 12 van enig jaar in dienst is van de werkgever een structurele eindejaarsuitkering van 2,01%.
2. De uitkering wordt uitbetaald in loonperiode 12 (dat is dus de loonbetaling over loonperiode 11 ongeveer een week na einde loonperiode 11).
3. De uitkering wordt berekend over het basissalaris plus vakantiebijslag over de arbeidstijd exclusief overwerk over de voorafgaande 13 loonperiodes.
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 2,01%.

ARTIKEL 43 FUNCTIEWAARNEMING

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een hoger ingedeelde functie waarneemt heeft gedurende de tijd van de waarneming recht op een toeslag op zijn basisuurloon.
2. De toeslag bedraagt:
 - € 0,16 (€ 0,16 per loonperiode 3 2019) bij waarneming van een functie, die 1 salarisschaal hoger is ingedeeld;
 - € 0,36 (€ 0,37 per loonperiode 3 2019) bij waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld;
 - € 0,61 (€ 0,62 per loonperiode 3 2019) bij waarneming van een functie, die 3 of meer salarisschalen hoger is ingedeeld.
 De toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.
3. De waarneming mag maximaal 6 maanden duren, waarna de werkgever overeenkomstig artikel 41 lid 5 een besluit tot bevordering of terugplaatsing moet nemen.
4. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een functie, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, blijft in zijn oude salarisschaal ingedeeld.

ARTIKEL 44 BELONING BIJZONDERE UREN

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

- 35%: tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur;
- 20%: maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur;

- 10%: maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
- 100%: op oudejaarsdag na 16.00 uur.

ARTIKEL 45 BELONING FEESTDAGEN

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

ARTIKEL 46 BELONING OVERWERK

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

ARTIKEL 47 VERSCHUIVINGSTOESLAG

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

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

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

ARTIKEL 48 BEREKENING TOESLAGEN

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

ARTIKEL 49 BETALING MINUREN

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

ARTIKEL 50 MINIMUM VERGOEDING BIJ DIENST

1. Indien de werkgever geen gebruik maakt van een aangezegde dienst geldt het volgende. In het geval dat de werknemer nog niet zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever alle uren van de aangezegde dienst waarbij drie uren als gewerkte uren worden aangemerkt en de overige uren als minuren. Indien in een loonperiode reeds het maximum van 24 danwel de

totale omvang van het aantal minuren zoals bepaald in artikel 26 is bereikt, worden in dat geval wel alle uren van de aangezegde dienst betaald. In het geval dat de werknemer al wel zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever 3 uur aan de werknemer.

2. Indien bij oproep door de werkgever en bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reisvergoeding te verstrekken.
3. Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 3 uur, niet zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch 3 gewerkte uren berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat 1 van de 2 dienstdelen minimaal 3 uur lang moet zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dat voor 1 van de 2 dienstdelen toch 3 gewerkte uren berekend en betaald worden. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
4. Werkoverleg op initiatief van werkgever valt niet onder de definitie van dienst. Bovenstaande leden zijn in dit geval niet van toepassing. Alleen de daadwerkelijke uren van het werkoverleg worden betaald.

ARTIKEL 51 AFBOUWREGELING

1. Voor de werknemer met een vaste inkomensstructuur wordt een afbouwregeling getroffen voor beloningselementen indien door de werkgever, buiten de schuld van de werknemer om, de functie of de roosters danwel de tijden waarop de arbeid wordt verricht, worden gewijzigd.
2. De volgende beloningselementen komen voor de afbouw in aanmerking:
 - Bijzondere uren (artikel 44);
 - Structureel overwerk;
 - Toeslag medewerker algemene reserve (artikel 27 lid 2).
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 € 22,69 bruto per loonperiode en nadat de hogere vaste inkomensstructuur ten minste 13 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 € 22,69 bruto en het restant conform het navolgende schema:

<i>duur van de beloning zoals bedoeld in lid 1:</i>	<i>aantal afbouwperioden:</i>
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.

HOOFDSTUK 5 **VERGOEDINGEN**

ARTIKEL 52 **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 reiskostenprogramma dat TriOpSys in opdracht van cao-partijen ontwikkeld heeft (zie www.beveiligingsbranche.nl).
3. De systematiek van de regeling staat in bijlage 7.
4. Alle berekende afstanden worden afgerond op hele kilometers.
5. De werknemer die binnen de arbeidstijd in 1 dienst werkzaamheden verricht op 2 of meer locaties, heeft recht op een reisvergoeding van € 0,27 per kilometer, gebaseerd op de enkele reisafstand tussen die locaties.
- 6 . De werknemer heeft vanaf 9 kilometer recht op een reisvergoeding voor het woon-werk en werk-woonverkeer. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,18 per kilometer over alle kilometers.
Indien de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer, zal de werkgever de werknemer op diens verzoek de werkelijke reiskosten openbaar vervoer (2e klas) tegen overlegging van de vervoersbewijzen vergoeden. In dit geval vervalt de reisvergoeding van dit artikel. De werknemer moet voor de toepassing van dit artikel zoveel mogelijk reizen op basis van abonnementen openbaar vervoer.
- 7 . Vanaf 41 kilometer geldt per reisbeweging voor zowel reizen met eigen vervoer als met openbaar vervoer als ingeval van een auto van de zaak een aanvullende bruto reisvergoeding. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,16 per kilometer voor elke kilometer boven de 40.
- 8 De reisvergoeding wordt bij een gebroken dienst als volgt bepaald. Voor de vergoeding voor woon-werk worden de afzonderlijke woon-werk afstanden van elk dienstdeel bij elkaar opgeteld. Voor de vergoeding voor werk-woon worden de afzonderlijke werk-woon afstanden van elk dienstdeel bij elkaar opgeteld.
9. De werkgever vergoedt de reiskosten voor het bezoek van een werknemer aan een arbo-dienst of re-integratiebedrijf, conform de leden 6 en 7 van dit artikel met dien verstande dat de drempel niet van toepassing is.
10. De werkgever vergoedt de onkosten voor tolheffingen, veerpont e.d., indien het reiskostenprogramma de route langs die weg berekent en de werknemer deze op een juiste wijze declareert.
11. De werknemer kan zijn parkeerkosten declareren in de volgende gevallen:
 - indien er binnen een straal van 1,5 kilometer van de plaats waar de beveiliging zijn werkzaamheden uitvoert, geen onbetaalde parkeerplaatsen zijn én
 - indien in het gebied binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer geen openbaar vervoer is. Er is sprake van openbaar vervoer indien via de website www.9292ov.nl blijkt dat binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer minimaal eens per uur een van de volgende vormen van openbaar vervoer aankomt en vertrekt: bus, trein, metro, tram, interliner, Q-liner, lijntaxi en veerboot.

12. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever verhuist naar een andere woonplaats, dan waar hij woonde tijdens van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, is de werkgever niet verplicht een hogere reisvergoeding voor te betalen. Indien de werkgever de toestemming niet geeft, zal de hoogte van de reisvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer. De aldus vastgestelde vergoedingen worden overeenkomstig de regels van de belastingwetgeving uitgekeerd. Dat wil zeggen, dat daarbij wordt uitgegaan van de werkelijke woonplaats.
13. Indien de werkgever het bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan hij bepalen dat de nieuwe woonplaats het uitgangspunt voor de reisvergoeding is.
14. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reisvergoedingen geschiedt met inachtneming van de regels die de belastingwetgeving hieraan stelt. Dit betekent dat de in dit artikel genoemde vergoedingen afhankelijk van die regels netto en/of bruto worden uitbetaald. Om werkgevers de mogelijkheid te geven gebruik te maken van het fiscaal maximum, is het toegestaan de vergoedingen van lid 6, 7, 10 en 11 te salderen. Dit kan per dienst, loonperiode of per jaar.
15. Fiscaal bovenmatige vergoedingen voor de categorie woon-werkverkeer en werk-woonverkeer, respectievelijk dienstreizen worden in het kalenderjaar gesaldeerd.

ARTIKEL 53 MAALTIJDVERGOEDING

De werknemer heeft op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 9,11 (€ 9,27 per loonperiode 3 2019):

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

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

ARTIKEL 54 VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE

1. De werknemer met de functie mobiele surveillant of winkelsurveillant die blijkens zijn rooster tijdens de niet betaalde pauze beschikbaar moet zijn, heeft recht op een vaste toeslag van € 0,33 per half uur. Deze toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer tijdens de pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven. Indien de pauze vervalt, wordt de pauzetijd beschouwd als arbeidstijd.

ARTIKEL 55 CONSIGNATIEVERGOEDING

1. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 35 is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
 - € 1,10 (€ 1,12 per loonperiode 3 2019) per uur;

- € 2,20 (€ 2,23 per loonperiode 3 2019) per uur tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur en feestdagen.
- 2. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatievergoeding betaald met een minimum van 3 uur ook al vallen deze samen met een reeds aangezegde dienst. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
- 3. De werknemer die anders dan in consignatie bereikbaar moet zijn om telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, heeft recht op een vergoeding van € 54,89 (€ 55,82 per loonperiode 3 2019) (bruto) per loonperiode.
- 4. Deze vergoeding wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.

ARTIKEL 56 HONDENVERGOEDING

1. De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond ontvangt een bruto toeslag van € 88,17 (€ 89,67 per loonperiode 3 2019) per loonperiode.
2. De werkgever verstrekt daarnaast een vergoeding van € 110,22 (€ 112,09 per loonperiode 3 2019) netto per loonperiode voor alle kosten waar onder aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. Deze vergoeding bedraagt € 66,13 (€ 67,25 per loonperiode 3 2019) per loonperiode als de werkgever eigenaar is van de hond. Op verzoek van de belastingdienst moeten de kosten aannemelijk worden gemaakt door de werknemer.
3. De werkgever kan ervoor kiezen de in lid 2 genoemde netto kostenvergoeding te laten vervallen. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding op declaratiebasis voor het werken met de hond tegen inlevering van BTW- bonnen voor alle kosten.
4. De parttime werknemer ontvangt de in lid 1 en 2 genoemde vergoeding naar rato.
5. Indien de werknemer extra kosten moet maken voor het vervoer van de hond, worden deze kosten door de werkgever op declaratiebasis vergoed tot het maximaal fiscaal toegestaan.
6. De werkgever moet op verzoek van werknemers die met een hond diensten verrichten trainingsfaciliteiten in de nabijheid van hun woonplaats regelen.
7. De opleidingstijd van de voor de functie-uitoefening noodzakelijke en verplichte trainingen gelden als arbeidsuren. Als noodzakelijk wordt in dit kader aangemerkt gemiddeld ten minste 11 uur per loonperiode.
8. De kosten van de voor de functie-uitoefening noodzakelijke trainingen worden vergoed.
10. Werkgever vergoedt de kosten van schade en/of letsel tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig.
11. Werkgever verstrekt een lening voor aanschaf van de hond waarmee de beveiligingsdiensten worden verricht met een terugbetalingstermijn van 8 jaar.
12. Bij vroegtijdig overlijden van de hond neemt de werkgever de resterende lening van de werknemer over.
13. De in dit artikel genoemde toeslagen worden jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd conform het prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.

14. Bij beëindiging van beveiligingswerk met de hond is op de brutotoeslag in lid 1 de afbouwregeling van artikel 51 van toepassing.

ARTIKEL 57 STOMERIJVERGOEDING

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

ARTIKEL 58 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.
5. Werkgevers die reeds een andere regeling kennen, kunnen op verzoek, overeenkomstig artikel 4 en bijlage 11, dispensatie krijgen mits de bestaande regeling materieel ten minste overeenkomt met deze cao-verplichting.

HOOFDSTUK 6 **OPLEIDINGEN**

ARTIKEL 60 VERPLICHTE OPLEIDING

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

ARTIKEL 61 TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING

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

ARTIKEL 62**VRIJWILLIGE OPLEIDING**

1. Indien de werkgever daarmee schriftelijk instemt, kan de werknemer op eigen verzoek een bedrijfs- of bedrijfstakopleiding volgen. Indien de werkgever niet akkoord gaat met een dergelijk verzoek, zal hij de afwijzing schriftelijk motiveren.
2. Individuele afspraken over het volgen van opleidingen en de daarmee gepaard gaande kosten moeten in een schriftelijke studieovereenkomst vastgelegd worden.

ARTIKEL 63**EHBO/BHV**

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

ARTIKEL 64**VAKANTIERECHT**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per kalenderjaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie. Zowel de wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd.
2. De aanspraak van de fulltimer bedraagt in totaal 182,4 uur of 24 dagen per jaar. Dit betekent dat per 4 weken 1,85 vakantiedagen of 14,03 vakantie-uren worden opgebouwd. Voor bedrijven met een GWT-vergunning geldt dat de aanspraak in totaal 190 uur of 25 dagen bedraagt. Dit betekent dat per 4 weken 1,92 vakantiedagen of 14,62 vakantie-uren worden opgebouwd. Ingeval er geen dienst is ingeroosterd bedraagt:
 - 1 dag vakantie 7,6 uur;
 - 1 week vakantie 38 uur;
 - 4 weken vakantie 152 uur.Op het moment dat er een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst.
3. De parttimer heeft een vakantieaanspraak overeenkomstig de arbeidstijd per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 152 per loonperiode. Op het moment dat er een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst. Als er nog geen dienst is ingeroosterd dan wordt de duur van de vakantiedag bepaald naar rato van de arbeidsduur.
4. Voor de werknemer met een afroepovereenkomst wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt over maximaal 152 uur per loonperiode 9,24% van het voor hem geldende loon als bedoeld in artikel 7:610 jo. 7:639 van het Burgerlijk Wetboek.
5. Voor iedere periode van 5 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag. Alle onafgebroken dienstjaren in de beveiligingsbranche gerekend vanaf 1 januari 2007 tellen mee voor de bepaling van het recht op extra vakantiedagen. Voor de vaststelling hiervan is 1 januari van ieder jaar de peildatum.

Het aantal dagen wordt gedurende het jaar opgebouwd volgens onderstaande tabel:

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

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

ARTIKEL 65 VASTSTELLEN VAKANTIEDAGEN

1. De werkgever stelt de vakantiedagen en -duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang én zoveel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. De werkgever kent de aangevraagde vakantiedagen schriftelijk toe of wijst deze schriftelijk af. De werkgever kan een toekenning niet herroepen.
3. Jaarlijks dient de werknemer minimaal het wettelijk aantal vakantiedagen op te nemen, de werkgever moet de werknemer hiertoe in de gelegenheid stellen.
4. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. De werknemer moet ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie opnemen. De werknemer mag meer dan 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen mits deze vakantie wordt opgenomen in de periode van 1 januari t/m 30 juni van enig jaar of van 7 september t/m 30 november.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 dat tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie moet worden opgenomen, geldt voor de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet kan verrichten, dat de bedrijfsarts/arbo-arts beoordeelt of de vakantie dient voor herstel c.q. uitrusten van de verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst.
6. Indien de werknemer een losstaande vakantiedag heeft aangevraagd, moet de werkgever de werknemer binnen 7 dagen schriftelijk en gemotiveerd uitsluitsel geven. Indien de werknemer na 7 dagen geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Dit lid is ook van toepassing op de 8 vrije dagen zoals bedoeld in artikel 21 lid 1.

7. Indien de werknemer een meerdaagse vakantie heeft aangevraagd, moet de werkgever deze binnen 1 maand schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 1 maand geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.
8. Indien de werknemer voor 1 januari vakantie heeft aangevraagd voor de daaropvolgende zomerperiode (de periode tussen 30 april en 1 oktober), moet de werkgever die aanvraag uiterlijk op 31 januari schriftelijk beantwoorden. Indien de werknemer op 1 februari geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Bij de toekenning van verlof (binnen een team) wordt binnen de onderneming een systematiek gehanteerd die er in resulteert dat het daadwerkelijk toekennen van de vakantie-aanvragen gebaseerd is op de mate van toekenning van eerdere vakantie-aanvragen (zie voorbeeld regeling bijlage 8).
9. De werkgever houdt een registratie bij van de opgebouwde en opgenomen vakantiedagen van de werknemer.

ARTIKEL 66 LOON TIJDENS VAKANTIE

1. De werknemer heeft tijdens zijn vakantie of bij het opnemen van een losse vakantiedag recht op doorbetaling van zijn loon als bedoeld artikel 7: 610 jo. 7:639 van het Burgerlijk Wetboek.
2. De waarde van de vakantiedagen die de werknemer aan het einde van enig jaar nog niet heeft opgenomen worden vastgesteld. De waarde van deze vakantiedagen groeit niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer. Dit betekent dat bij een loonstijging zoals bedoeld in artikel 42 en de periodieke verhoging van de werknemer het aantal vakantiedagen (in tijd) naar evenredigheid zal dalen.

ARTIKEL 67 FEESTDAGEN

1. De fulltimer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 7,6 uur.
2. De parttimer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag;
 - als er op de feestdag arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal werkelijk gewerkte uren, met een maximum van 7,6 uur;
 - als er op de feestdag geen arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal uren zoals vastgesteld in het rooster, met een maximum van 7,6 uur;
 - als deze feestdag samenvalt met een vrije dag (zoals bedoeld in artikel 21 lid 1) recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week.
3. Bij de fulltimer of parttimer die op een doordeweekse feestdag geen arbeid verricht en niet vrij is (zoals bedoeld in artikel 21 lid 1), zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag. Bij het opnemen van deze vakantiedag ontvangt de werknemer het loon tijdens vakantie als bedoeld in artikel 66.

ARTIKEL 68**VAKANTIEBIJSLAG**

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

ARTIKEL 69**BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM**

1. Dit artikel is van toepassing op de fulltimer en parttimer.
2. De werknemer heeft recht op verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg. In bijlage 6 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. In beide situaties wordt onder loon verstaan ziektegeld.
3. Het recht op verzuim bestaat alleen, indien het verzuim niet anders dan in werktijd mogelijk is. De werknemer moet dit verzuim tijdig aan de werkgever 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, schoonzoons, 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, en certificaten Beveiliging C, Winkelsurveillance. Voor de examens van andere cursussen, die zijn gemeld aan en goedgekeurd door de werkgever, wordt verlof verleend voor de noodzakelijk te verzuimen uren. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst hoeven te worden verricht.
- J bij pensioneringscursussen
In de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen.
- K bij uitoefening stemrecht
Bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de diensttijd heeft kunnen plaatsvinden, maximaal 2 uur.
- L in verband met vakbondsverlof
Aan werknemers die lid zijn van een vakbond, mits de aanvraag daartoe tijdig door de vakorganisatie tot de onderneming is gericht, voor de volgende activiteiten:
- het bijwonen van congressen, algemene groeps- en bestuursvergaderingen van 1 van de vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van een van de besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot maximaal 8 dagen in een kalenderjaar;
 - het volgen of bijwonen van, door of namens 1 van de vakbonden georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen, voor

- maximaal 6 dagen per kalenderjaar, mits de dienst de afwezigheid wegens dit verlof toestaat;
- per vakorganisatie, 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 70 ALGEMEEN

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

ARTIKEL 71 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 13 LOONPERIODEN

1. De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij één of meerdere particuliere beveiligingsorganisatie(s) nog geen 13 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 70, gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld (maximum dagloon Wet Financiering Sociale Verzekering), waarbij de werknemer tenminste recht heeft op het minimumloon.
2. De eerste dag geldt als wachtdag, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte, zoals bedoeld in artikel 9 van de Arbo-wet. Er is ook geen sprake van een wachtdag in geval van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte van een arbeidsgehandicapte werknemer.

ARTIKEL 72 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 13 LOONPERIODEN OF LANGER

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

ARTIKEL 73 WACHTDAGEN

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

ARTIKEL 74 GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

ARTIKEL 75 SANCTIES

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde uitkeringen te weigeren aan de werknemer die:
 - door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling op te schorten en de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
3. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - weigert zijn medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - misbruik maakt van de voorziening.

ARTIKEL 76 SCHADEVERGOEDING

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering van schadevergoeding kan doen gelden, moet de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

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 78 PENSIOEN

1. Iedere werknemer van 21 jaar en ouder wordt opgenomen, in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, indien hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. Met ingang van loonperiode 1 2017 bouwen werknemers pensioen op over alle loongerechtigde uren tot een maximum van 152 uur per loonperiode.
3. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever op het salaris ingehouden. De premie bedraagt 35,3% in 2018 en 37,6% in 2019 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 vakantiebijslag. Overige toeslagen en vergoedingen blijven buiten beschouwing. Onder franchise wordt verstaan: het bruto minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag.
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 zijn 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. Het pensioenreglement is te downloaden vanaf www.beveiligingspensioen.nl

ARTIKEL 79 80-90-100-REGELING

Met ingang van 1 januari 2021 kan de werknemer gebruik maken van een 80-90-100-regeling. Hiervoor gelden de volgende regels.

1. De werknemer die ten minste 5 jaar onafgebroken werkzaam is in de branche, kan bij de werkgever een aanvraag indienen om gebruik te maken van de 80-90-100-regeling.
Deze aanvraag moet ten minste drie maanden voor de ingangsdatum bij de werkgever worden ingediend.
De werknemer kan van de regeling gebruik maken vanaf (uiteindelijk) vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Om tot AOW-5 jaar te komen is onderstaand ingroei-schema van toepassing.

Bij een leeftijd van:

64 jaar en 4 maanden

vanaf 1-1-2021

62 jaar en 7 maanden

vanaf 1-1-2022

5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1-1-2023

2. De werknemer werkt bij deelname aan de regeling 80% van de arbeidsduur voor deelname aan de regeling tegen 90% van het basissalaris en met 100% pensioenopbouw op basis van de arbeidsduur voor deelname aan de regeling. Met ingang van de regeling worden de nieuwe arbeidsduur en het nieuwe basissalaris vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Daarbij geldt:
 - 80% van de arbeidsduur voor deelname wordt de nieuwe arbeidsduur
 - 90% van het basissalaris voor deelname wordt het nieuwe basissalaris. Het salaris groeit mee met de afgesproken loonsverhogingen als bedoeld in artikel 42 van de cao.
3. De werkgever kan de aanvraag tot deelname aan de regeling alleen weigeren op basis van zwaarwegend bedrijfsbelang conform de Wet Flexibel Werken. De werkgever moet de afwijzing schriftelijk onderbouwen. De werknemer kan hierover een oordeel vragen bij de Sociale Commissie.
4. De regeling is toegankelijk voor zowel fulltimers als parttimers. De arbeidstijdverkortingsvoortvloeiend uit de 80-90-100-regeling vindt plaats in de vorm van hele diensten. Voor een parttimer die deel gaat nemen aan deze regeling geldt dat zijn arbeidsduur na deelname nooit minder dan 55% (uitgaande van een fulltime dienstverband) mag zijn.
5. De premieverdeling van de pensioenopbouw vindt plaats volgens de bestaande systematiek. Dat betekent dat de werkgever 60% van de pensioenpremie betaalt en de werknemer 40%. De pensioenpremie blijft gebaseerd op 100% van de arbeidsduur voor deelname aan de regeling.
6. Als de werknemer gebruik maakt van de 80-90-100-regeling, heeft hij vanaf deelname geen recht op de arbeidstijdverkortingsvoortvloeiend uit de 80-90-100-regeling als bedoeld in artikel 80 van de cao.
7. Gezien het doel van de regeling mag de werknemer die gebruik maakt van de regeling in afwijking van artikel 6 lid 6 van de cao geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten in loondienst of als zelfstandige, tenzij hij deze nevenwerkzaamheden al verrichtte voor deelname aan de regeling.
8. Gezien het doel van de regeling zijn overwerk en meerwerk alleen toegestaan in uitzonderlijke gevallen.
9. Als de werknemer tijdens gebruikmaking van de regeling arbeidsongeschikt raakt, zal de pensioenopbouw na twee jaar arbeidsongeschiktheid of na afloop van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid premievrij plaatsvinden gebaseerd op 100% van het salaris als bedoeld in artikel 1 van de cao onder ziektegeld, namelijk het loon als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.
10. De regeling eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of als de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
11. De werknemer kan slechts één keer de keuze maken om deel te nemen aan de 80-90-100-regeling. De keuze is onherroepelijk.
12. Bij contractwisseling conform artikel 95A of 95B van de cao gaat de lopende 80-90-100-regeling onder dezelfde voorwaarden mee naar de verkrijgende werkgever.
13. Alle onderwerpen die niet in deze regeling genoemd zijn, worden volgens de cao toegepast.

ARTIKEL 80

ARBEIDSTIJDVERKORTING OUDERE WERKNEMER

1. Voor oudere werknemers gelden de volgende bepalingen:

- a. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om op basis van een medische indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
- b. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden waarbij het totaal aantal uren meer dan 38 uur per week bedraagt.
- c. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde vrije dag.

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

3. Aangepaste loonregeling

In de artikelen 80 lid 1 en 2 genoemde gevallen wordt een loonregeling, in de vorm van een afbouwregeling, met betreffende werknemers getroffen. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt per loonperiode plaats. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 22,69 bruto per loonperiode (**per 1 januari 2020 geïndexeerd € 27,01 bruto**) en nadat de hogere inkomensstructuur tenminste 13 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan. De volgende afbouwregeling is dan van toepassing. Bij ingang van de eerste wijziging direct € 22,69 bruto (**per 1 januari 2020 geïndexeerd € 27,01 bruto**) en het restant conform het navolgende schema:

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

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

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

5. Arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers vanaf 1 januari 2021.

De regeling is toegankelijk voor zowel fulltimers als parttimers. Vanaf 1 januari 2021 heeft de werknemer van 60 jaar en ouder recht om korter te werken met behoud van zijn basissalaris. De arbeidstijdverkorting wordt in de vorm van hele diensten in het rooster opgenomen.

De werknemer heeft recht op:

Bij 60 jaar	1 dag per jaar
Bij 61 jaar	2 dagen per jaar
Bij 62 jaar	3 dagen per jaar
Bij 63 jaar	3 dagen per jaar
Bij 64 jaar	3 dagen per jaar
Bij 65 jaar	4 dagen per jaar
Bij 66 jaar	5 dagen per jaar

6. Overgangsregeling arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers.

a. Voor de fulltime werknemer van 57 jaar of ouder die op 1 januari 2021 al recht had op arbeidstijdverkorting geldt lid 5 niet. Deze werknemer behoudt de arbeidstijdverkorting op basis van het volgende schema:

Bij 57 jaar (op 1 januari 2021)	1 dag per jaar
---------------------------------	----------------

Bij 58 jaar (op 1 januari 2021)	2 dagen per jaar
Bij 59 jaar (op 1 januari 2021)	3 dagen per jaar
Bij 60 jaar (op 1 januari 2021)	4 dagen per jaar
Bij 61 jaar (op 1 januari 2021)	5 dagen per jaar
Bij 62 jaar (op 1 januari 2021)	6 dagen per jaar
Bij 63 jaar (op 1 januari 2021)	7 dagen per jaar
Bij 64 jaar (op 1 januari 2021)	8 dagen per jaar

b. De arbeidstijdverkorting die de fulltime werknemer op 1 januari 2021 heeft, wordt pas verhoogd als de werknemer op grond van lid 5 recht heeft op extra arbeidstijdverkorting.

c. De arbeidstijdverkorting is met behoud van het basissalaris en wordt in de vorm van hele diensten in het rooster opgenomen.

7. De arbeidstijdverkorting van lid 5 en 6 wordt gedurende het jaar opgebouwd en moet door de werkgever ingeroosterd worden in het jaar waarvoor het geldt. De werkgever kan de atv-dienst slechts met instemming van de werknemer verschuiven naar uiterlijk de volgende loonperiode. Indien de atv wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet kan worden genoten, dan heeft de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd. De leden 5 tot en met 8 van dit artikel gelden uitsluitend, indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidstijdverkorting minimaal 10 aaneengesloten dienstjaren in de bedrijfstak particuliere beveiliging werkzaam is geweest.

8. Als de werknemer kiest voor de 80-90-100-regeling zoals opgenomen in artikel 79 van de cao, vervalt de arbeidstijdverkorting van dit artikel.

9. Van de leden 5 tot en met 8 van dit artikel kan niet worden afgeweken.

HOOFDSTUK 10 **VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBO- AANGELEGENHEDEN**

ARTIKEL 81 VEILIGHEIDSPROTOCOL

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

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

De werknemer moet aan de procedures voor veiligheid in het bedrijf meewerken.

Deze bepaling is in het vervolg van dit hoofdstuk nader uitgewerkt.

ARTIKEL 82 VASTE POST

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

ARTIKEL 83 MOBIELE SURVEILLANCE

Vanuit het voertuig moet directe communicatie permanent mogelijk zijn met een (centraal) meldpunt. Aanvang en einde van iedere controleronde moet worden gemeld aan het meldpunt. Op het meldpunt moet de gemiddelde tijdsduur per controleronde bekend zijn. Indien bij een controleronde met een gemiddelde tijdsduur van minder dan 15 minuten de vastgestelde tijdsduur voor die ronde wordt overschreden met meer dan 5 minuten, moet dat gesignaleerd worden door het meldpunt.

Indien de controleronde een gemiddelde tijdsduur heeft van meer dan 15 minuten, moet er iedere 15 minuten een contact tussen mobiel surveillant en meldpunt zijn. In geval van calamiteiten: onmiddellijke melding en vervolgens zo frequent mogelijk tot einde calamiteit. De mobiele surveillant moet, indien hij het voertuig verlaat, permanent over een deugdelijk communicatiemiddel beschikken.

ARTIKEL 84 WINKELSURVEILLANCE

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

ARTIKEL 85 GELD- EN WAARDETRANSPORT

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

ARTIKEL 86 MELDPUNT

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

ARTIKEL 87 COMMUNICATIEMIDDELEN

Een deugdelijk communicatiemiddel moet minimaal aan de volgende eisen voldoen:

- korte opbouwtijd verbinding;
- de dekking moet goed zijn; het (centrale) meldpunt moet onder normale omstandigheden te allen tijde bereikt kunnen worden.
- de stroomvoorziening moet over voldoende capaciteit beschikken om permanente communicatie mogelijk te maken.

ARTIKEL 88 PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

Bij persoonlijke beschermingsmiddelen is enerzijds het uitgangspunt dat de ondernemer conform de Arbo-wet en onder inachtnaam van de Wpbr al het mogelijke doet wat redelijkerwijs van hen 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 89

VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO

1. De werkgever moet met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of in het werkoverleg overleg voeren over het veiligheidsmanagement voor objecten met een verhoogd risico. In dat overleg moet worden vastgesteld:
 - welke procedures gehanteerd moeten worden;
 - welke maatregelen getroffen moeten worden;
 - welke middelen en materialen ingezet moeten worden.De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van bedoelde procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen een initiatiefrecht bij objecten met een verhoogd risico. Bij de aanduiding van wat als een object - bestaande en nieuwe - met een verhoogd risico moet worden beschouwd, kan het bedrijf en/of ondernemingsraad zich laten leiden door de uitkomsten van een risico-inventarisatie, opgesteld door een Arbo-deskundige.
2. Het bedrijf kan, conform het hierboven bepaalde met betrekking tot overleg en initiatiefrecht, bij gewijzigde omstandigheden of op grond van nader inzicht overleg voeren over aanvullende maatregelen en/of voorzieningen voor een object.
3. De werkgever moet ervoor zorgen dat bij aanvang van de dienst deugdelijke middelen ten behoeve van de veiligheid van de werknemer ter beschikking staan. De werknemer heeft de plicht bij aanvang dienst de middelen op het functioneren te controleren en indien hij/zij gebreken constateert deze onmiddellijk te melden, waarna de gebreken direct hersteld moeten worden.

ARTIKEL 90

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 91

BRANCHE RI&E

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

ARTIKEL 91A

BRANCHE VERTROUWENSPERSOON

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

HOOFDSTUK 11 WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

ARTIKEL 92 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 werknemers 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 werknemers.

ARTIKEL 93 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 Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging.
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 94 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.

1. Dit artikel is van toepassing bij contractswisselingen bij 15.000 of minder.
2. De beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsorganisatie c.q. bedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
3. De latende partij informeert de betrokken werknemers en geeft de vakbonden inzicht in de omvang van het contract.
3. De latende partij dient de continuïteit van de werkgelegenheid in zijn onderneming zo goed mogelijk zeker stellen. Voor de betrokken werknemers moet zo veel mogelijk vervangende werkgelegenheid worden gezocht in de onderneming en eventueel in het concern. Bovendien moet de latende partij in overleg treden met de verwervende partij om zo veel mogelijk werkgelegenheid te behouden. In alle gevallen moet de werknemer zijn medewerking verlenen.
4. De verwervende partij, moet bij de latende partij informatie inwinnen over:
 - de personeelssterkte;
 - de personeelssamenstelling; en
 - de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project.

Deze informatie betreft de situatie 3 maanden voorafgaand aan de offerte aanvraag of de gunning en de opgetreden mutaties sindsdien. De latende partij moet uit zichzelf deze informatie over het project geven. De informatie-uitwisseling moet plaatsvinden, zodra er zekerheid over de gunning door de cliënt bestaat.

5. Indien de verwervende partij een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een werknemer van de latende partij, dan moet de verwervende partij de volgende afspraken in acht nemen:
 - a. er geldt geen proeftijd, tenzij de werknemer bij de latende partij nog in de proeftijd werkzaam was;
 - b. het arbeidscontract geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer bij de latende partij nog op een contract voor bepaalde tijd werkzaam was;
 - c. voor werknemers met een parttime contract moet bij aanvang ten minste een gelijk aantal uren per periode gelden;
 - d. het cao-loon, geldend voor betrokkenen wordt overgenomen;
 - e. overige aanspraken op grond van de cao worden eveneens overgenomen, inclusief de aanspraken waarop een doorbouw aan de orde is, zoals functiejaren e.d. (anciënniteit inbegrepen);
 - f. de overeenkomst zoals bedoeld in artikel 62 van de cao;

- g. verder worden van die aspecten die in de cao geregeld zijn ook de honoreringen die boven het minimum niveau van de cao uitgaan, meegenomen, alsmede de locatietoelagen voor zover de grondslag van de toeslag in stand blijft.
6. Geschillen over de toepassing van dit artikel worden aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging voorgelegd.

**ARTIKEL 95B WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER
DAN 15.000 UUR**

1. Dit artikel is van toepassing ingeval van contractwisseling bij meer dan 15.000 uur (op contractsbasis per jaar bij de latende partij). In dit geval dient gebruik te worden gemaakt van de mutatielijst contractswisseling (bijlage 10).
2. De beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsorganisatie c.q. bedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
3. Hoofdreel bij contractswisseling is dat de verwervende partij de betrokken werknemers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij in dienst moet nemen door middel van het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. Betrokken werknemers zijn in dit geval werknemers die minimaal 1 jaar onafgebroken werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun gewerkte uren voor de opdracht werkzaam zijn, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. De aan te bieden arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt onder andere verstaan, maar is daarmee niet beperkt tot, het geldend salaris voor de werknemer, anciënniteit, de arbeidsduur en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao.
4. De objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de werknemers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen. Het tempo en omvang van de afbouw van deze toeslagen is conform de regeling opgenomen in artikel 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 9 van de cao.
6. De verwervende partij neemt ook de eventuele studieovereenkomst zoals bedoeld in artikel 62 van de cao over.
 7. De latende partij geeft ten tijde van de heraanbesteding en/of hergunning op verzoek van offererende partijen inzage in de totale loonsom van de werknemers. De loonsom omvat alle op geld en tijd waardeerbare verplichtingen ten aanzien van de werknemers. De latende partij is tot een jaar na het verzoek aanspreekbaar op de volledigheid van de geleverde informatie en aansprakelijk voor de gevolgen van versterkte onvolledige en/of foutieve informatie.
 8. Indien de werknemer en de latende partij overeenstemming hebben dat de werknemer in dienst blijft bij de latende partij, dan regelen zij dit in onderling overleg en vervalt de hoofdregel door een gezamenlijke melding van de latende partij en werknemer aan de verwervende partij.
 9. Ingeval van een contractswisseling waarbinnen de beveiligingstaken meer dan 15.000 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 96 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;
 - inkrumping 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 (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moeten:
 - bij voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag of overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, direct de ondernemingsraad en de vakbonden tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;
 - in overleg met de vakbonden regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokken werknemers;
 - de vakbonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. Een sociaal plan moet het totaal van maatregelen inhouden, dat gericht is op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of al dan niet gehele liquidatie (van afzonderlijke onderdelen) van de onderneming, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers.

Dit sociaal plan kan van toepassing zijn op de gevolgen hetzij van een bepaald voorgenomen besluit, hetzij van alle binnen een bepaalde periode vallende voorgenomen besluiten als bedoeld in dit artikel.

De werkgever moet overleg voeren met de vakbonden, indien de werkgever dit wenst in het bijzijn van de werkgeversorganisatie, over de inhoud van het sociaal plan tenminste voor zover het betreft:

 - maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
 - procedure ten behoeve van het vaststellen van overcompleet, waarbij zowel aan het anciënniteitsprincipe als aan het afspiegelingsprincipe zoveel mogelijk recht wordt gedaan;
 - de overplaatsingsregeling;
 - regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging;
 - maatregelen op financieel en sociaal terrein voor de werknemers die overcompleet zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.

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

HOOFDSTUK 12 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING EN NALEVING CAO

ARTIKEL 97 CONTROLES

1. Het SFPB voert controles uit in de beveiligingsbranche.
2. Het reglement met betrekking tot de controles maakt onderdeel uit van de collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen inzake sociaal fonds particuliere beveiliging.

ARTIKEL 98 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

1. Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van deze cao is de Sociale Commissie Beveiliging ingesteld.
2. De taken van de Sociale Commissie Beveiliging zijn:
 - Het oordelen over interpretatiegeschillen over deze cao. 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, 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. 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 oordelen of in een concreet geval sprake is van activiteiten die vallen binnen de werkingssfeer van de cao. Gevallen kunnen in dit kader ook aangebracht worden door het controleorgaan en/of het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging.
 - Het bevorderen van overleg tussen cao-partijen, in het bijzonder over de uitwerking van artikel 42 van deze cao
 - Het beoordelen van klachten inzake artikel 101.

ARTIKEL 99 INVLOED ONDERNEMINGS-CAO

In aanvulling op artikel 98 lid 2 is de Sociale Commissie eveneens bevoegd kennis te nemen van geschillen inzake ondernemings-cao's, indien daarin is bepaald, dat de Sociale Commissie daartoe bevoegd is.

ARTIKEL 100

NALEVING CAO

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

HOOFDSTUK 13 **DIVERSE BEPALINGEN**

ARTIKEL 101 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 102 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^e lid van dit artikel, wordt aangemerkt.
3. De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie. Leden van de vakbonden kunnen van deze faciliteit gebruik maken en de werkgever verleent hieraan zijn medewerking. Een en ander indien en voorzover 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 vakbonden zullen 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 102A TOEGANG TOT DE WERKPLEK

Vakbonden hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met werknemers (in de opkomst-/rustruimte) van het object waarbij de volgende regels in acht worden genomen:

- Bezoek aan de werkplek is bedoeld om met (individuele) werknemers te kunnen spreken.
- Aanvragen voor een bezoek aan de werkplek worden in beginsel gehonoreerd tenzij calamiteiten en overmachtsituaties een bezoek in de weg staan. In onderling overleg wordt alsdan een ander moment voor het bezoek gepland.
- De werkgever moet altijd de haar opgedragen werkzaamheden en gemaakte afspraken met de klant kunnen nakomen. De operatie mag niet verstoord worden.
- Bezoeken vinden plaats in eigen tijd van de beveiliging dus voor of na de opkomst, of in de pauze. Bezoeken kunnen voor zover mogelijk en rekening

houdend met overige spelregels ook in de daluren plaatsvinden. Ten aanzien van bezoek tijdens pauzes en daluren geldt dat de operatie niet mag worden verstoord.

- Bezoeken zijn niet bedoeld voor collectieve actie of demonstratie.
- De door de opdrachtgever en de werkgever gestelde (huis)regels (zoals begeleiding) gelden onverkort voor de bezoeken en bezoekers aan de werkplek.
- De aanvraag voor een bezoek dient tijdig, in beginsel 3 (werk)dagen van te voren, te worden gedaan bij de contactpersoon van de werkgever waarbij de aanvrager rekening dient te houden met de mogelijkheden tot praktische invulling ervan door de werkgever.
- Indien begeleiding noodzakelijk is voeren begeleiders de begeleiding uit in eigen (vrije) tijd of tijdens "vakbondsverlof" (zoals bedoeld in artikel 69 lid 4 sub L van de cao).
- Het beginsel van gelijke toegang voor alle vakbonden betrokken bij deze cao geldt. Zo nodig, ook op verzoek van werkgever, coördineren en spreiden bonden onderling hun bezoeken.
- Ten aanzien van duur van het bezoek, het aantal bezoekers en frequentie geldt het beginsel van proportionaliteit.

ARTIKEL 103 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 104 DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2023.
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 105 FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU

1. Er is een Sociaal Fonds (SFPB) waaruit activiteiten op brancheniveau worden bekostigd.
2. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onverbrekelijk deel uit te maken van deze cao.
3. Cao-partijen zullen de stuurgroep opleiden van het SFPB 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 0,245% van de loonsom per jaar.

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 0,06125%. 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 bedraagt 0,142% 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. Het fonds wordt beheerd door cao-partijen.

HOOFDSTUK 14 **PROTOCOLLEN**

PROTOCOL I SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING

Cao-partijen hebben het Servicecentrum ingesteld ten behoeve van werkgevers en werknemers in de beveiliging. Het Servicecentrum biedt advies, ondersteuning en producten op het gebied van onder andere arbo en re-integratie. De producten zijn voor werkgevers en werknemers vrij beschikbaar op de website van het Servicecentrum Particuliere Beveiliging: www.beveiligingsbranche.nl/werken.

PROTOCOL II COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

Ten behoeve van de ziektekostenverzekering hebben cao-partijen een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten. Informatie hierover is te vinden op www.beveiligingsbranche.nl/werken.

PROTOCOL III DUURZAAM MEEDOEN

Gezien voortschrijdend gebruik van nieuwe technologie in de beveiligingsbranche wordt speciale aandacht besteed aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid/employability van medewerkers.

Belangrijk is daarbij bewustwording van de noodzaak tot ontwikkelen van talenten, vaardigheden en competenties voor huidige en toekomstige functies. Hiertoe zal een bewustwordingscampagne worden gestart.

Verder zullen door vakbonden ontwikkelde programma's ter ontwikkeling en opleiding voor functies buiten de branche worden voorgesteld en ondersteund. EVC trajecten kunnen hiertoe ook behoren.

Benodigde subsidie wordt aangevraagd bij de Stuurgroep Opleiden (voorheen SOBB).

Voorstellen kunnen door partijen rechtstreeks, ook gedurende de looptijd, worden ingebracht.

PROTOCOL IV ROOSTERS

Cao-partijen hebben besloten over te gaan tot aanpassing van de roostersystematiek met als doel:

- Werkdrukverlaging
- Meer rust in de roosters
- Voorspelbaarheid in de roosters
- Hersteltijd

Er wordt een breed samengestelde werkgroep geformeerd van partijen betrokken bij deze cao die uiterlijk Q1 2019 aanbevelingen doet aan cao-partijen waarbij alle opties hiertoe bespreekbaar zijn. Ten minste één van de leden van de werkgroep is een roosterdeskundige namens vakbonden. Implementatie van de aangepaste roostersystematiek vindt plaats in Q1 2020.

Teneinde meer hersteltijd binnen de roosters mogelijk te maken wordt de arbeidstijd, met behoud van het op dat moment geldende salaris op basis van 152 uur, terug gebracht naar 144 uur per loonperiode met ingang van loonperiode 1 2023. Deze aanpassing geldt niet voor werknemers die vallen onder artikel 3 van de cao.

PROTOCOL V VOLDOEN AAN WETGEVING

Cao-partijen geven een externe deskundige de opdracht een inventarisatie te doen van cao-bepalingen die strijdig zijn met de wet. Cao-partijen spreken af voor loonperiode 1 2020 afspraken te maken die er toe leiden dat deze artikelen uit deze cao worden verwijderd.

PROTOCOL VI VEREENVOUDING

Partijen zullen een externe specialist opdracht geven de cao-tekst te vereenvoudigen en toegankelijk te maken.

Partijen zullen een werkgroep opdracht geven te komen met voorstellen tot vereenvoudigen van de cao door vermindering of andere definiëring/redactie van artikelen. De werkgroep zal uiterlijk eind 2019 rapporteren.

PROTOCOL VII WW-WGA REPARATIE

Partijen zullen zich vóór het einde van 2018 aansluiten bij een cao die er in voorziet dat de WW en WGA worden gerepareerd.

In het kader van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid (StvdA) afgesproken de effecten van de inperking van de publieke WW (en WGA) via cao-afspraken te herstellen (private aanvulling). Via brieven van de StvdA (24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015, 24 november 2015 en 18 maart 2016) zijn decentrale cao-partijen geïnformeerd over de (beoogde) uitkering en invulling van de betreffende afspraak.

Cao-partijen zullen de afspraak over een private aanvulling WW en WGA vastleggen in een aparte cao met een looptijd van 5 jaar en deze afspraak vervolgens onderbrengen bij de stichting PAWW (Stichting Private Aanvulling WW en WGA). Dit fonds gaat de administratieve uitvoering uitbesteden aan een door de StvdA geselecteerde uitvoeringsorganisatie. De daarvoor benodigde stappen worden tijdig gezet.

Zodra dit wettelijk mogelijk wordt, worden de te betalen premies ingehouden op het brutoloon van de werknemer en door de werkgever periodiek afgedragen aan het fonds.

Alle door de stichting PAWW opgelegde premies voor de private aanvulling WW en WGA worden volledig gedragen door de werknemer.

De handhaving van de premie-inning en premieafdracht wordt uitgevoerd door middel van de controles door SFPB.

PROTOCOL VIII PENSIOENEN

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de pensioenregeling omgezet in een CDC-regeling. De vastgestelde premie voor deze regeling is het premievolume 2018 zijnde 35,3% waarvan werkgevers garanderen dat hun huidige bijdrage van 60% van dat premievolume ongewijzigd blijft. (gecorrigeerd voor aantallen mensen en uren).

Partijen zullen externe deskundigen vragen om alternatieven voor een dergelijke nieuwe regeling te ontwikkelen en deze alternatieven aan partijen in Q1 2019 te

presenteren. Partijen maken in Q2 van 2019 hun keuze voor een nieuwe regeling.

Leidend principe voor de advisering dient te zijn dat de adviezen optimaal bijdragen aan het op te bouwen pensioen. Dit is gebaseerd op de gedeelde wens van partijen om een significante verbetering van de pensioenregeling te bereiken.

PROTOCOL IX GENERATIEPACT

Partijen komen overeen dat er met ingang van loonperiode 1 2020 op een nader te bepalen leeftijd een 80-90-100- regeling (80% werken, waarbij het salaris 90% is en pensioen 100%) wordt ingevoerd. In het eerste kwartaal van 2019 bepalen partijen de inhoud van deze regeling. Onderdeel van deze regeling is een gefaseerde opbouw onder gelijktijdige uitfasering van de leeftijdsdagen als bedoeld in artikel 80 lid 5. Partijen nemen reeds bestaande regelingen als voorbeeld.

PROTOCOL X FUNCTIEGEBOUW

Partijen geven een erkende systeemhouder voor functiewaarderingsystemen opdracht tot een herijking van het bestaande functiegebouw. Een werkgroep samengesteld namens partijen zal dit proces begeleiden. Actuele en nieuwe rollen zullen in deze herijking een plek krijgen. Dit kan consequenties hebben voor het loongebouw. Dit proces is gedurende de looptijd van de cao afgerond.

**VERBIJZONDERENDE REGELING
ARBEIDSVOORWAARDEN
LUCHTHAVENBEVEILIGING**

ARTIKEL 1 STATIJDEN

1. Met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) zullen de statijden voor de posities BMC en X-passage maximaal 150 minuten zijn. De pauzetijd bedraagt 15 minuten netto.
2. Met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) zijn de statijden voor de passagiersgerelateerde werkzaamheden (transferfilters E/F en G/H) vanaf 1 september 2016 maximaal 150 minuten en voor de posities V0 tot en met V4 maximaal 120 minuten. De pauzetijd bedraagt 15 minuten netto. De statijden op de HRF-posities zijn 135 minuten. De pauzetijd bedraagt 15 minuten netto. Voor alle overige te beveiligen posities geldt een statijd van maximaal 150 minuten.
3. De statijden gelden uitsluitend voor werknemers die werken onder het Beveiligingsplan Burger Luchtvaart.

ARTIKEL 2 PARKEERKOSTEN

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

ARTIKEL 3 SCHOENEN

1. Na afloop van de proeftijd kan de werknemer bij de werkgever een aanvraag indienen voor arbo technisch verantwoorde schoenen en zal werkgever deze verstrekken. De werknemer kan de aanvraag één keer per twee jaar bij de werkgever indienen, tenzij de werknemer al op een andere manier, via opdrachtgever, schoenen krijgt verstrekt.
2. De kleur, vormgeving, logo's, et cetera worden door de werkgever bepaald.
3. Indien de werknemer geen gebruik maakt van de aangeboden schoenen, ontvangt hij hiervoor geen (geldelijke) vergoeding.

ARTIKEL 4 GEHOORBESCHERMING

Indien dit voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is, stelt de werkgever arbo technische gehoorbescherming aan de werknemer ter beschikking.

ARTIKEL 5 EENMALIGE OBJECTOESLAG

De werknemer die werkt binnen de Schiphol tender onder het Beveiligingsplan Burger Luchtvaart ontvangt in november 2018 een eenmalige objectgebonden

toeslag van maximaal € 700,- bruto op basis van de arbeidstijd, exclusief overwerk over de periode 1 november 2017 tot en met 31 oktober 2018 . De uitbetaling wordt gedaan aan alle werknemers die werken binnen de Schiphol tender en die een actief dienstverband hebben ten tijde van de uitbetaling.

ARTIKEL 6 ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur op fulltime basis wordt voor de werknemer die werkt binnen de Schiphol tender onder het Beveiligingsplan Burger Luchtvaart per 1 januari 2021 verkort van 152 uur naar 148 uur per loonperiode en per 1 januari 2022 zal de arbeidsduur nogmaals worden verkort van 148 naar 144 uur per loonperiode op fulltimebasis.

PROTOCOL 1 DUURZAME INZETBAARHEID

Gezien het frequent en vele gebruik van nieuwe technologie op Schiphol wordt speciale aandacht besteed aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid / employability van medewerkers die werken binnen de Schiphol tender. Er wordt een project ingesteld in samenwerking met het Luchtvaart Community Schiphol (LCS). Hierbij wordt gepleit voor een vaste positie voor de vakbonden binnen het LCS.

Daarnaast kunnen projecten worden ingediend gericht op bewustwording van de noodzaak tot competentie ontwikkeling voor de eigen functie en/of andere functies. Benodigde subsidie wordt aangevraagd bij de Stuurgroep Opleiden (voorheen SOBB).

**VERBIJZONDERENDE REGELING
ARBEIDSVOORWAARDEN GELD EN
WAARDELOGISTIEK**

ARTIKEL 1 SCHORSING

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

ARTIKEL 2 VROEGE DIENST OPKOMST

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

ARTIKEL 3 INROOSTEREN

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

ARTIKEL 4 DIENSTEN LANGER DAN 10 UUR

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

ARTIKEL 5 AANTAL TIJDVAKKEN

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

ARTIKEL 6 UITLOOP DIENST

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

ARTIKEL 7 PAUZE

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

PROTOCOL I ACTUALISERING ARBEIDSVOORWAARDEN GELD- EN WAARDLOGISTIEK

Tijdens de looptijd van deze segmentafspraken zullen partijen onderzoeken hoe in de toekomst de arbeidsvoorwaarden van Geld- en Waardelogistiek geactualiseerd kunnen worden. Dit onderzoek zal met name gericht zijn gebaseerd op de afwijkende omstandigheden in het segment binnen de specifieke markt en hoe deze wensen vertaald worden naar een evenwichtig sociaal zakelijk opgebouwd pakket aan arbeidsvoorwaarden.

PROTOCOL II CAO VALUE SERVICES

Cao-partijen hebben de intentie om de werknemers die werkzaam zijn bij de Geldtelcentrales onder de toepassing van de cao Particuliere Beveiliging te brengen. De juridische haalbaarheid hiervan zal nader worden onderzocht.

Partijen ter ener zijde:

De Nederlandse Veiligheidsbranche

Mevrouw L. Griffith

De heer V. van Es

Partijen ter andere zijde:

FNV

Mevrouw T. Schrijver

CNV Vakmensen

De heer P. Fortuin

mevrouw A. Bulsink

De Unie

De heer G. Tommel

De heer R. Castelein

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

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

I. FUNCTIEGROEPEN

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

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

1. Objectbeveiligers/receptionist

Deze beveiligers verricht beveiligings-, portiers- en/of receptiediensten op een bepaald object. Door het verrichten van controles en het signaleren van onregelmatigheden oefent de beveiligers preventief toezicht uit, waarbij het kunnen omgaan met of het optreden tegen personen een vereiste is. Toegangscontrole, sleutelbeheer, het ontvangen en registreren van bezoekers, het beantwoorden van de telefoon, etc. behoort tot de taken.

2. Mobiel surveillant

Deze beveiligers voert in een rayon controlerondes uit bij diverse objecten, zowel binnen als buiten. Sluit- en openrondes in de avond en ochtend zijn tevens mogelijke taken. De beveiligers verplaatst zich overwegend per auto, voorzien van communicatieapparatuur. Ook alarmopvolging en het uitrukken na een alarmmelding behoort tot de taken.

3. Winkelsurveillant

Deze beveiligers loopt controlerondes in winkelcentra en/of door winkels waarbij men alert is op winkeldiefstal en ordeverstoringen. Het kunnen omgaan met en actief optreden tegen personen zijn belangrijke vereisten. Het publiek is men zonnodig van dienst voor het beantwoorden van vragen en het geven van informatie. De beveiligers kan ook controlerende taken hebben ten opzichte van het winkelpersoneel, zoals visitatie. Burgersurveillance kan tot de taken behoren.

4. Brandwacht

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

5. Geld- en waardetransporteur

Deze beveiligers wordt als chauffeur en/of rijder ingezet op geld- en waardetransporten. Het transport vindt plaats met behulp van gepantserde voertuigen, welke voorzien zijn van moderne communicatieapparatuur. De overdracht van waarden geschiedt zowel vanuit de auto via kluizen, als door het overlopen van de waarden door de beveiligers.

6. Centralist

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

Toelichting:

De werkgever deelt de werknemer in 1 van de bovenstaande functiegroepen in. Bepalend daarbij is de aard van de werkzaamheden die de werknemer verricht. Indien deze werkzaamheden voor 50% of meer van de arbeidsduur overeenkomen met de beschrijving van 1 van de hierboven genoemde functiegroepen, zal aanstelling in deze functiegroep plaatsvinden.

Overal waar in de functies, zoals hieronder omschreven onder II, gerefereerd wordt aan diploma's, wordt bedoeld de diploma's zoals omschreven in bijlage 3.

II. FUNCTIES

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

1. Objectbeveiliging/receptionist

1.2 Aspirant beveiliging

De beveiliging die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/SBB diploma Beveiliging.

1.3 Beveiliging A

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

1.4 Beveiliging B

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

1.5 Beveiliging C

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

1.6 Beveiliging D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliging, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over 1 of meerdere objecten coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiliging een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheffen kan zijn. Voorbeelden o.a. objectcoördinator en groepsleider.

1.7 Beveiliging E

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

2. Mobiel surveillant

2.2 Aspirant mobiel Beveiliging

De beveiliging die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ SBB diploma Beveiliging.

2.3 Mobiel Beveiliging A

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

2.4 Mobiel Beveiligder B

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

2.5 Mobiel Beveiligder C

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligder, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.4. of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om collega mobiel surveillanten in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de groepsleider of rayoncoördinator te vervangen. Voorbeelden o.a. adjunct-groepsleider en adjunct-rayoncoördinator.

2.6 Mobiel Beveiligder D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligder, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.4. of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in een rayon coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligder een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. groepsleider en rayoncoördinator.

2.7 Mobiel Beveiligder E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligder, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.4. of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in 1 of meerdere rayons leiding te geven aan een groot aantal mobiel surveillanten, waarbij de beveiligder voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

3. Winkelsurveillant

3.2 Aspirant winkelsurveillant

De winkelsurveillant die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ SBB diploma Beveiligder.

3.3 Winkelsurveillant A

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

3.4 Winkelsurveillant B

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

3.5 Winkelsurveillant C

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

3.6 Winkelsurveillant D

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

3.7 Winkelsurveillant E

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.4. en in het bezit is van het SVPB/ SBB diploma Coördinatie Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groot aantal winkelsurveillanten, waarbij de beambte voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

4. Brandwacht

4.2 Aspirant Brandwacht

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

4.3 Brandwacht A

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

4.4 Brandwacht B

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

4.5 Brandwacht C

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

4.6 Brandwacht D

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

4.7 Brandwacht E

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

5 Geld- en waardetransporteur

5.2. Aspirant transporteur

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

5.3 Transporteur A

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

5.4 Transporteur B

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

5.5 Transporteur C

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

5.6 Transporteur D

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

5.7 Transporteur E

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

6 Centralist

6.2. Aspirant centralist

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

6.3 Centralist A

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

6.4 Centralist B

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

6.5 Centralist C

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

6.6 Centralist D

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

6.7 Centralist E

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

Toelichting:

De eerste functies in iedere functiegroep bevinden zich op het uitvoerende niveau. Afhankelijk van kennis en ervaring bereikt de werknemer indien aan alle bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan een hogere functie. Met het toenemen van die kennis en ervaring wordt van de werknemer verwacht dat aan zijn dienstuitvoering bijzondere eisen kunnen worden gesteld ten aanzien van de dienstverlening en de te verrichten organisatorische en administratieve taken.

De laatste functies in iedere functiegroep bevatten naast de directe uitvoerende taken extra leidinggevende en organisatorische taken. Deze functies zijn dan ook keuzebevorderingen door de werkgever, welke bepaalt worden door de organisatorische ruimte binnen een onderneming. Met de toename van de verantwoordelijkheid van de functie kan het zijn dat de werknemer minder direct in de uitvoerende dienst zijn werkzaamheden zal verrichten. De hieruit voortvloeiende indirecte taken zullen omschreven worden.

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

III. FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

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

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

Toelichting:

Het bovenstaande schema geeft in de bovenste rij de functiegroep aan en in de linkerkolom de van toepassing zijnde salarisschaal. Door in de kolom van de voor de werknemer geldende functiegroep diens functiebenaming op te zoeken, kan er direct op diezelfde rij de van toepassing zijnde salarisschaal worden afgelezen.

DIPLOMA'S EN CERTIFICATEN PARTICULIERE BEVEILIGINGSBRANCHE

MBO-opleiding	niveau	omschrijving vereisten
A. Beveiligers	2	SVPB/SBB diploma Beveiligers of SVPB-diploma Beveiligers
B. Coördinator Beveiliging	3	SVPB/SBB diploma Coördinator-Beveiliging of SVPB-diploma Coördinator Beveiliging
Bedrijfstakgerelateerde opleidingen (niet MBO)		omschrijving vereisten
Basisdiploma Beveiliging		SVPB-Basisdiploma Beveiliging
E. Kaderdiploma Beveiliging		SVPB-Kaderdiploma Beveiliging
F. EHBO		Diploma Eerste Hulp (EHBO)
G. BHV		Diploma BHV
H. Certificaat detailhandel		SVPB-certificaat Detailhandel
I. Rijksdiploma brandwacht		Rijksdiploma brandwacht
J. Rijksdiploma brandwacht 1 ^e klas		Rijksdiploma brandwacht 1 ^e klas
K. Rijksdiploma hoofdbrandwacht		Rijksdiploma hoofdbrandwacht
L. Groot rijbewijs		Rijbewijs C
M. Vakdiploma beveiliging		SVPB-Vakdiploma Beveiliging
N. Certificaat beveiliging C		SVPB-certificaat Beveiliging C
O. Basisopleiding Centralist Alarmcentrale (BoCA)		SVPB/SBB certificaat BoCa of SVPB-certificaat BoCA
P. Certificaat Winkelsurveillance		SVPB/SBB-certificaat Winkelsurveillance
Q. Certificaat beveiliging B		SVPB-certificaat Beveiliging B
Vakopleiding Centralist Alarmcentrale (VoCA)		SVPB/SBB diploma VoCA of SVPB-diploma VoCA

BIJLAGE 4

SALARISSCHALEN

Salarisschaal per loonperiode 1 2017 per uur en per 4 weken (152 uur).
(inclusief een verhoging van 2% en 0,5%
additioneel)

Schaal in Euro's		2	3	4	5	6	7
0	periodieken	1.718,28 11,30					
1	periodieken	1.756,51 11,55	1.794,66 11,80				
2	periodieken		1.832,87 12,05	1.871,02 12,30			
3	periodieken		1.871,02 12,30	1.909,25 12,56			
4	periodieken		1.909,25 12,56	1.947,40 12,81	1.985,62 13,06		
5	periodieken		1.947,40 12,81	1.985,62 13,06	2.023,76 13,31	2.061,97 13,56	
6	periodieken		1.985,62 13,06	2.023,76 13,31	2.061,97 13,56	2.100,13 13,81	2.176,54 14,31
7	periodieken		2.023,76 13,31	2.061,97 13,56	2.100,13 13,81	2.138,34 14,06	2.214,71 14,57
8	periodieken		2.061,97 13,56	2.100,13 13,81	2.138,34 14,06	2.176,54 14,31	2.252,89 14,82
9	periodieken		2.100,13 13,81	2.138,34 14,06	2.176,54 14,31	2.214,71 14,57	2.291,09 15,07
10	periodieken		2.138,34 14,06	2.176,54 14,31	2.214,71 14,57	2.252,89 14,82	2.329,25 15,32
11	periodieken			2.214,71 14,57	2.252,89 14,82	2.291,09 15,07	2.367,45 15,57
12	periodieken			2.252,89 14,82	2.291,09 15,07	2.329,25 15,32	2.405,62 15,82
13	periodieken				2.329,25 15,32	2.367,45 15,57	2.443,83 16,07
14	periodieken					2.405,62 15,82	2.481,98 16,32
15	periodieken						2.521,69 16,59
16	periodieken						2.562,06 16,85

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

Aanloopsalarisschaal per loonperiode 1 2017 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 2% en 0,5% additioneel)

Schaal in Euro's		2	3	4	5
0	periodieken	1.546,45 10,17			
1	periodieken	1.580,86 10,40	1.615,20 10,62		
2	periodieken		1.649,59 10,85	1.683,92 11,07	
3	periodieken		1.683,92 11,07	1.718,32 11,30	
4	periodieken		1.718,32 11,30	1.752,66 11,53	1.787,06 11,75

Salarisschaal per loonperiode 13 2018 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 1,5%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.744,05 11,47					
1 periodieken	1.782,86 11,72	1.821,58 11,98				
2 periodieken		1.860,37 12,23	1.899,09 12,49			
3 periodieken		1.899,09 12,49	1.937,89 12,74			
4 periodieken		1.937,89 12,74	1.976,61 13,00	2.015,40 13,25		
5 periodieken		1.976,61 13,00	2.015,40 13,25	2.054,12 13,51	2.092,90 13,76	
6 periodieken		2.015,40 13,25	2.054,12 13,51	2.092,90 13,76	2.131,63 14,02	2.209,18 14,53
7 periodieken		2.054,12 13,51	2.092,90 13,76	2.131,63 14,02	2.170,42 14,27	2.247,93 14,78
8 periodieken		2.092,90 13,76	2.131,63 14,02	2.170,42 14,27	2.209,18 14,53	2.286,68 15,04
9 periodieken		2.131,63 14,02	2.170,42 14,27	2.209,18 14,53	2.247,93 14,78	2.325,46 15,29
10 periodieken		2.170,42 14,27	2.209,18 14,53	2.247,93 14,78	2.286,68 15,04	2.364,19 15,55
11 periodieken			2.247,93 14,78	2.286,68 15,04	2.325,46 15,29	2.402,96 15,80
12 periodieken			2.286,68 15,04	2.325,46 15,29	2.364,19 15,55	2.441,71 16,06
13 periodieken				2.364,19 15,55	2.402,96 15,80	2.480,48 16,31
14 periodieken					2.441,71 16,06	2.519,21 16,57
15 periodieken						2.559,52 16,83
16 periodieken						2.600,49 17,10

Aanloopsalarisschaal per loonperiode 13 2018 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 1,5%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5
0 periodieken	1.569,65			
	10,32			
1 periodieken	1.604,57	1.639,42		
	10,55	10,78		
2 periodieken		1.674,33	1.709,18	
		11,01	11,24	
3 periodieken		1.709,18	1.744,10	
		11,24	11,47	
4 periodieken		1.744,10	1.778,95	1.813,86
		11,47	11,70	11,93

Deze aanloopsalarisschaal vervalt per loonperiode 1 2019.

Salarisschaal per loonperiode 5 2019 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 1,75%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.774,57 11,67					
1 periodieken	1.814,06 11,93	1.853,46 12,19				
2 periodieken		1.892,92 12,45	1.932,32 12,71			
3 periodieken		1.932,32 12,71	1.971,80 12,97			
4 periodieken		1.971,80 12,97	2.011,20 13,23	2.050,67 13,49		
5 periodieken		2.011,20 13,23	2.050,67 13,49	2.090,06 13,75	2.129,53 14,01	
6 periodieken		2.050,67 13,49	2.090,06 13,75	2.129,53 14,01	2.168,94 14,26	2.247,85 14,78
7 periodieken		2.090,06 13,75	2.129,53 14,01	2.168,94 14,26	2.208,40 14,52	2.287,27 15,04
8 periodieken		2.129,53 14,01	2.168,94 14,26	2.208,40 14,52	2.247,85 14,78	2.326,70 15,30
9 periodieken		2.168,94 14,26	2.208,40 14,52	2.247,85 14,78	2.287,27 15,04	2.366,15 15,56
10 periodieken		2.208,40 14,52	2.247,85 14,78	2.287,27 15,04	2.326,70 15,30	2.405,56 15,82
11 periodieken			2.287,27 15,04	2.326,70 15,30	2.366,15 15,56	2.445,02 16,08
12 periodieken			2.326,70 15,30	2.366,15 15,56	2.405,56 15,82	2.484,44 16,34
13 periodieken				2.405,56 15,82	2.445,02 16,08	2.523,89 16,60
14 periodieken					2.484,44 16,34	2.563,29 16,86
15 periodieken						2.604,31 17,13
16 periodieken						2.646,00 17,40

Salarisschaal per loonperiode 1 2020 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 2,6%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.820,71 11,97					
1 periodieken	1.861,23 12,24	1.901,65 12,51				
2 periodieken		1.942,14 12,77	1.982,56 13,04			
3 periodieken		1.982,56 13,04	2.023,07 13,30			
4 periodieken		2.023,07 13,30	2.063,49 13,57	2.103,99 13,84		
5 periodieken		2.063,49 13,57	2.103,99 13,84	2.144,41 14,10	2.184,90 14,37	
6 periodieken		2.103,99 13,84	2.144,41 14,10	2.184,90 14,37	2.225,33 14,64	2.306,29 15,17
7 periodieken		2.144,41 14,10	2.184,90 14,37	2.225,33 14,64	2.265,82 14,90	2.346,74 15,43
8 periodieken		2.184,90 14,37	2.225,33 14,64	2.265,82 14,90	2.306,29 15,17	2.387,19 15,70
9 periodieken		2.225,33 14,64	2.265,82 14,90	2.306,29 15,17	2.346,74 15,43	2.427,67 15,97
10 periodieken		2.265,82 14,90	2.306,29 15,17	2.346,74 15,43	2.387,19 15,70	2.468,11 16,23
11 periodieken			2.346,74 15,43	2.387,19 15,70	2.427,67 15,97	2.508,59 16,50
12 periodieken			2.387,19 15,70	2.427,67 15,97	2.468,11 16,23	2.549,03 16,76
13 periodieken				2.468,11 16,23	2.508,59 16,50	2.589,51 17,03
14 periodieken					2.549,03 16,76	2.629,94 17,30
15 periodieken						2.672,02 17,57
16 periodieken						2.714,79 17,86

Opmerking

In deze salarisschaal zijn de lonen met 2,6 % verhoogd ten opzichte van loonperiode 5 2019, omdat de stijging van de Consumenten Prijs Index (CPI) over de referentieperiode 1 oktober tot en met 30 september 2019 hoger was dan 2,5%, namelijk 2,6 % zodat de lonen met dat meerdere zijn verhoogd.

Salarisschaal per loonperiode 1 2021 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 2,5%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.866,23 12,27					
1 periodieken	1.907,76 12,55	1.949,19 12,82				
2 periodieken		1.990,69 13,09	2.032,13 13,36			
3 periodieken		2.032,13 13,36	2.073,64 13,64			
4 periodieken		2.073,64 13,64	2.115,08 13,91	2.156,59 14,18		
5 periodieken		2.115,08 13,91	2.156,59 14,18	2.198,02 14,46	2.239,52 14,73	
6 periodieken		2.156,59 14,18	2.198,02 14,46	2.239,52 14,73	2.280,96 15,00	2.363,95 15,55
7 periodieken		2.198,02 14,46	2.239,52 14,73	2.280,96 15,00	2.322,47 15,27	2.405,40 15,82
8 periodieken		2.239,52 14,73	2.280,96 15,00	2.322,47 15,27	2.363,95 15,55	2.446,87 16,09
9 periodieken		2.280,96 15,00	2.322,47 15,27	2.363,95 15,55	2.405,40 15,82	2.488,36 16,37
10 periodieken		2.322,47 15,27	2.363,95 15,55	2.405,40 15,82	2.446,87 16,09	2.529,81 16,64
11 periodieken			2.405,40 15,82	2.446,87 16,09	2.488,36 16,37	2.571,30 16,91
12 periodieken			2.446,87 16,09	2.488,36 16,37	2.529,81 16,64	2.612,76 17,18
13 periodieken				2.529,81 16,64	2.571,30 16,91	2.654,25 17,46
14 periodieken					2.612,76 17,18	2.695,69 17,73
15 periodieken						2.738,82 18,01
16 periodieken						2.782,66 18,30

Opmerking

In deze salarisschaal zijn de lonen met 2,5% verhoogd ten opzichte van loonperiode 1 2020.

Indien de stijging van de Consumenten Prijs Index (CPI) over de referentieperiode 1 oktober tot en met 30 september 2020 hoger dan 2,5% is, zullen de lonen met het meerdere ten opzichte van de 2,5% worden verhoogd.

Salarisschaal per loonperiode 1 2022 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van 2,5%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.912,89 12,58					
1 periodieken	1.955,45 12,86	1.997,92 13,14				
2 periodieken		2.040,46 13,42	2.082,93 13,70			
3 periodieken		2.082,93 13,70	2.125,48 13,98			
4 periodieken		2.125,48 13,98	2.167,95 14,26	2.210,51 14,54		
5 periodieken		2.167,95 14,26	2.210,51 14,54	2.252,97 14,82	2.295,51 15,10	
6 periodieken		2.210,51 14,54	2.252,97 14,82	2.295,51 15,10	2.337,99 15,38	2.423,04 15,94
7 periodieken		2.252,97 14,82	2.295,51 15,10	2.337,99 15,38	2.380,53 15,66	2.465,54 16,22
8 periodieken		2.295,51 15,10	2.337,99 15,38	2.380,53 15,66	2.423,04 15,94	2.508,04 16,50
9 periodieken		2.337,99 15,38	2.380,53 15,66	2.423,04 15,94	2.465,54 16,22	2.550,57 16,78
10 periodieken		2.380,53 15,66	2.423,04 15,94	2.465,54 16,22	2.508,04 16,50	2.593,06 17,05
11 periodieken			2.465,54 16,22	2.508,04 16,50	2.550,57 16,78	2.635,58 17,33
12 periodieken			2.508,04 16,50	2.550,57 16,78	2.593,06 17,05	2.678,08 17,61
13 periodieken				2.593,06 17,05	2.635,58 17,33	2.720,61 17,89
14 periodieken					2.678,08 17,61	2.763,08 18,17
15 periodieken						2.807,30 18,46
16 periodieken						2.852,23 18,76

Opmerking

In deze salarisschaal zijn de lonen met 2,5% verhoogd ten opzichte van loonperiode 1 2021.

Indien de stijging van de Consumenten Prijs Index (CPI) over de referentieperiode 1 oktober tot en met 30 september 2021 hoger dan 2,5% is, zullen de lonen met het meerdere ten opzichte van de 2,5% worden verhoogd.

Salarisschaal per loonperiode 1 2023 per uur en per 4 weken (144 uur).

(inclusief een verhoging van 2,5%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.960,71					
	13,61					
1 periodieken	2.004,34	2.047,87				
	13,91	14,22				
2 periodieken		2.091,47	2.135,01			
		14,52	14,82			
3 periodieken		2.135,01	2.178,62			
		14,82	15,12			
4 periodieken		2.178,62	2.222,15	2.265,77		
		15,12	15,43	15,73		
5 periodieken		2.222,15	2.265,77	2.309,29	2.352,89	
		15,43	15,73	16,03	16,33	
6 periodieken		2.265,77	2.309,29	2.352,89	2.396,44	2.483,62
		15,73	16,03	16,33	16,64	17,24
7 periodieken		2.309,29	2.352,89	2.396,44	2.440,04	2.527,18
		16,03	16,33	16,64	16,94	17,54
8 periodieken		2.352,89	2.396,44	2.440,04	2.483,62	2.570,75
		16,33	16,64	16,94	17,24	17,85
9 periodieken		2.396,44	2.440,04	2.483,62	2.527,18	2.614,34
		16,64	16,94	17,24	17,54	18,15
10 periodieken		2.440,04	2.483,62	2.527,18	2.570,75	2.657,88
		16,94	17,24	17,54	17,85	18,45
11 periodieken			2.527,18	2.570,75	2.614,34	2.701,47
			17,54	17,85	18,15	18,76
12 periodieken			2.570,75	2.614,34	2.657,88	2.745,03
			17,85	18,15	18,45	19,06
13 periodieken				2.657,88	2.701,47	2.788,62
				18,45	18,76	19,36
14 periodieken					2.745,03	2.832,15
					19,06	19,66
15 periodieken						2.877,48
						19,98
16 periodieken						2.923,54
						20,30

Opmerkingen

In deze salarisschaal zijn de lonen met 2,5% verhoogd ten opzichte van loonperiode 1 2022.

Indien de stijging van de Consumenten Prijs Index (CPI) over de referentieperiode 1 oktober tot en met 30 september 2022 hoger dan 2,5% is, zullen de lonen met het meerdere ten opzichte van de 2,5% worden verhoogd.

De salarisschalen zijn gebaseerd op 144 uur per loonperiode. De uurlonen zijn derhalve gebaseerd op 144 uur.

Het loon in de schalen 2.1 en 3.1 bedragen aan het einde van de looptijd van de cao tenminste 125% van het dan geldende wettelijk minimumloon.

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 Particuliere Beveiliging.

Artikel 2 TOEZICHT OP NALEVING CAO

1. SFPB, heeft ex artikel 3 sub h van de statuten ten doel het houden van toezicht op de naleving van de cao's één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.
2. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles. De werkgever (hieronder wordt in dit kader ook verstaan het uitzendbureau en/of payrollbedrijf waar de werkgever gebruik van maakt) is verplicht zijn volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door SFPB gericht op naleving van de cao's. Binnen een door SFPB gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de werkgever aan SFPB ter beschikking te worden gesteld.

Artikel 3 CONTROLE

1. SFPB oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
2. SFPB onthoudt zich met name van het opvragen van gegevens die niet direct betrekking hebben op de statutaire taken van SFPB.
3. Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de cao's kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient tenminste een korte beschrijving van de desbetreffende inbreuk te worden aangegeven. Daarnaast wordt een bedrijfsoordeel 'voldoende' of 'onvoldoende' afgegeven over de naleving van de cao door het bedrijf over de periode van de controle.
4. De bedrijfsoordelen worden door SFPB op de website van SFPB bekend gemaakt, zodra 60% van de werkgevers conform de nieuwe controlesystematiek zijn beoordeeld en een bedrijfsoordeel hebben gekregen. SFPB zal hierbij de zorgvuldigheid in acht nemen die in het maatschappelijk verkeer wordt betaamd hetgeen met zich meebrengt dat SFPB in beginsel niet onnodig de eer en goede naam van de bedrijven beschadigd.

Artikel 4 GEGEVENSVERSTREKKING

1. Het aantonen dat de cao's getrouwelijk worden nageleefd moet ondermeer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie. Bij aanvang van de controle moeten onderstaande stukken volledig en sluitend klaarliggen:
 - a. personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven, tevens aangeven of het een fulltimer, parttimer, een oproepkracht of inleenkracht betreft;
 - b. arbeidsovereenkomsten;
 - c. overzicht van stagiaires die gewerkt hebben in de onderzoeksperiode;
 - d. verzamelloonstaat voorgaand kalenderjaar en verzamelloonstaat tot datum controle;
 - e. facturen inleenkrachten en/of uitdraai van de grootboekrekening;

- f. betalingsbewijzen loon (batchbetalingen, bankafschriften of (ondertekende kwitanties);
 - g. de loonstroken (bij voorkeur hardcopy) over de voornoemde onderzoeksperiode van alle werknemers die in deze periode in dienst waren inclusief de loonspecificaties van het ingeleend personeel;
 - h. de registratie gewerkte diensten en dienstitijden per loonperiode (roosters) inclusief (alle) wijzigingen op de roosters;
 - i. de registratie gewerkte uren per loonperiode;
 - j. overzicht van werknemers die ziek zijn geweest in de onderzoeksperiode;
 - k. overzicht van werknemers die gewerkt hebben op een feestdag;
 - l. specificatie uitbetaalde reiskosten-/reistijdenvergoeding;
 - m. registratie compensatieoverwerk o.b.v. artikel 46 cao (Staatscourant 3 maart 2015 nummer 6187);
 - n. verlofdagenregistratie o.b.v. artikel 65.9 cao (Staatscourant 3 maart 2015 nummer 6187); (Registratie, getekende verlofaanvragen e.d.);
 - o. De pensioengegevens van de werknemers waarvoor pensioen wordt afgedragen aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging.
2. Indien de hiervoor genoemde stukken niet volledig of niet aansluitend klaar liggen, kan de controle worden verdaagd en kunnen er voor het vervolg van het onderzoek kosten in rekening worden gebracht. Jaarlijks stelt het bestuur van SFPB de hoogte van de door te berekenen kosten vast indien en voor zover daarin niet is voorzien in de fondsen-cao.

Artikel 5 WERKWIJZE

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 vermoeden van of de melding van niet naleven zijn gedocumenteerd.
2. Het SFPB controleert daarnaast op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao's. Van een gegrond vermoeden is sprake indien SFPB kennis neemt van signalen in de branche dat het bedrijf de bepalingen van de cao's overtreden en deze signalen concreet zijn onderbouwd.
3. De te controleren werkgevers zullen ruimschoots van tevoren telefonisch benaderd worden om een datum vast te stellen waarop de controle kan plaatsvinden. De datum en de plaats van het onderzoek worden schriftelijk bevestigd. In de bevestiging wordt aangegeven welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven werkgevers 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. Indien de werkgever geen toestemming geeft, zal de controle administratief afgewerkt worden. De werkgever stuurt hiervoor op verzoek alle stukken toe.
5. Indien een aangeschreven werkgever weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de cao's, zal de werkgever schriftelijk in gebreke worden gesteld en zal SFPB het bestuur hiervan in kennis stellen. Daarnaast ontvangt de werkgever het bedrijfsoordeel 'onvoldoende'.

6. Binnen 4 weken nadat de onderzochte werkgever de gevraagde controledocumenten volledig heeft getoond ontvangt de werkgever een rapport, waarin is aangegeven of en zo ja, op welke onderdelen van de administratie omissies zijn geconstateerd. Tevens worden correcties en bewijsstukken van de correcties opgevraagd waarbij een termijn wordt gesteld waarbinnen de verbeteringen dienen te zijn uitgevoerd en de nabetalingen te zijn voldaan. Bij niet-ernstige overtredingen dient herstel en nabetaaling over de controleperiode (een jaar) plaats te vinden. Bij ernstige en zeer ernstige overtredingen moet er hersteld en nabetaald worden over de hele controleperiode tot het moment van de vorige controle (dus maximaal rond de drie jaar).
7. Op het moment dat de rapportage naar aanleiding van de controle naar de werkgever wordt gezonden, wordt separaat het bedrijfsoordeel naar de werkgever gestuurd met vermelding van de kernbepaling waarop een ernstige of zeer ernstige overtreding is begaan. Vanaf dat moment krijgt de onderzochte werkgever 10 werkdagen de tijd om hierop schriftelijk en deugdelijk beargumenteerd te reageren alvorens het bedrijfsoordeel definitief wordt vastgesteld.
8. Nadien aangebrachte verbeteringen zijn niet van invloed op het bedrijfsoordeel omdat het bedrijfsoordeel de stand van de cao naleving weergeeft op het moment van de uitgevoerde cao controle.
9. Het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft kan tegen een bedrijfsoordeel bezwaar maken bij de onafhankelijke bezwarencommissie. De bezwaarprocedure is opgenomen in bijlage 6.
10. De voor het toezien op de naleving van de cao's ontvangen bescheiden worden op verzoek binnen 4 weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.

Artikel 6 KOSTEN CONTROLE

1. De kosten voor de reguliere controle zijn € 1250,- en komen voor rekening van SFPB.
2. In een aantal gevallen komen de kosten van een controle voor rekening van de onderneming, namelijk:
 - a. voor het uitvoeren van reguliere controles bij werkgevers met een bedrijfsoordeel 'onvoldoende'
 - b. voor het uitvoeren van hercontroles (controles na 6 maanden bij een werkgever die een bedrijfsoordeel 'onvoldoende' kreeg)
 - c. bij bedrijven die een bedrijfsoordeel 'voldoende' kregen, maar wel 1 of 2 ernstige overtredingen hadden en bij de eerstvolgende reguliere controle opnieuw op dezelfde bepaling een ernstige overtreding begaan (recidive)
 - d. Voor het afzeggen van een gemaakte en schriftelijk bevestigd controlebezoek als deze afzegging binnen veertien kalenderdagen tevoren plaatsvindt 50% van € 1.250,- en bij afzegging binnen 7 kalenderdagen het volledige bedrag.

De ter dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB (als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de Statuten SFPB) en besteed aan de bestedingsactiviteit aangegeven in artikel 3 sub I van de Statuten SFPB.

Artikel 7 INGEBREKESTELLING EN SCHADEVERGOEDING

1. Partijen bij de cao's 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 8 over aan SFPB voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade, die zij zelf lijden.
2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFPB gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege SFPB verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de cao naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan SFPB een forfaitaire schadevergoeding te betalen. SFPB kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFPB gedurende ten minste 14 dagen volhardt bij het niet naleven van de cao op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij onverminderd het gestelde onder 2 verplicht aan SFPB een door deze stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. 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 die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.
4. De ingebrekestelling overeenkomstig de leden 2 en 3 gebeurt schriftelijk, waarbij zowel de gronden als de omvang van de forfaitaire schadevergoeding worden vermeld.
5. SFPB handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen overeenkomstig het in artikel 9 gestelde.
6. De door SFPB verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB.

Artikel 8 INSTELLEN VORDERING

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (zoals beschreven in artikel 7 lid 1) is in beginsel gedelegeerd aan SFPB.
2. Voordat SFPB een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële cao-bepalingen, stelt zij cao-partijen hiervan in kennis.
3. Elk der cao-partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende onderneming zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 7 lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat SFPB zelf de actie reeds in gang gezet heeft.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is 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 SFPB te melden dat ten aanzien van de betreffende onderneming een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 7 lid 1, ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.

6. SFPB heeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de onderneming om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan cao-partijen. De melding aan cao-partijen als bedoeld in lid 2 ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële cao-bepalingen.
7. Bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid van de individuele werknemer een vordering jegens de werkgever bij de daarbij bevoegde rechter in te dienen.

Artikel 9 FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING

1. De forfaitaire schadevergoeding genoemd in artikel 7 lid 2 bedraagt 1% van de loonsom van het premiejaar met een minimum van € 1.500.
2. Elke week dat de onderneming in gebreke blijft, loopt de schadevergoeding op met het bepaalde in lid 1.
3. De schadevergoeding als bedoeld in artikel 7 lid 3 wordt berekend op de wijze als hierboven onder lid 1 vermeld. Tot aanpassing van de schadevergoeding kan door SFPB worden besloten aan de hand van de factoren genoemd in artikel 7 lid 3, dit ter beoordeling van SFPB.
4. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die SFPB maakt en de te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB (als bedoeld in artikel 4 lid 1 van de Statuten SFPB), tot dekking van de kosten die SFPB moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. SFPB heeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

Artikel 10 GEHEIMHOUDING

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen informatie is SFPB verplicht tot geheimhouding.

Artikel 11 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.

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 26 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.

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. Langdurig zorgverlof:

In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week, zonder behoud van loon.

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

De uitgangspunten voor de reisvergoeding zijn:

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

Het puntensysteem voorziet erin dat werknemers die niet in de door hen gewenste periode op vakantie kunnen, punten toegekend krijgen. Werknemers waarvan het verlof in de gewenste periode wordt toegekend, krijgen geen punt. Alle opgebouwde punten worden meegenomen naar het volgende jaar. Bij de toekenning van het verlof in het volgende jaar, bepaald het aantal punten dat is opgebouwd de prioriteit bij het toekennen van verlof. De spelregels van het toekennen van punten zijn als volgt:

- a. Het in overleg met betrokkene aanpassen van de aanvangsdatum en/of de lengte van de periode wordt beschouwd als honorering van de aanvraag.
- b. Indien een aanvraag gehonoreerd is, wordt of blijft het puntensaldo nul.
- c. Bij een afgewezen aanvraag wordt één punt toegekend.
- d. Indien geen aanvraag wordt in gediend wordt er ook geen punt toegekend.
- e. Een werknemer kan per verlofjaarplan maximaal één punt toegewezen krijgen.
- f. De toewijzing van de punten geldt voor een afgewezen aanvraag die geheel of gedeeltelijk valt binnen de periode van 01 mei t/m 31 oktober.
- g. Indien een werknemer verlof aanvraagt en dit toegewezen krijgt, maar het verlof valt volledig buiten de periode 01 mei t/m 31 oktober, dan krijgt de werknemer een punt voor het zomerverlof voor het daaropvolgende jaar toegewezen.
- h. Indien een werknemer verlof krijgt toegekend in de periode 01 mei t/m 31 oktober en het totaal aantal verlofdagen in deze periode is minder dan 14 dagen dan krijgt hij een punt.
- i. Het zo jaarlijks opgebouwd puntensaldo wordt meegenomen in de vakantieregeling voor het komende jaar.
- j. Werknemers die er bewust voor kiezen om in een bepaald jaar geen verlof in de periode van 1 mei t/m 31 oktober op te nemen, zodat zij er één of twee zomers daarna zeker van kunnen zijn dat ze op vakantie kunnen, toch in gelegenheid gesteld kunnen worden om punten op te bouwen. Vraagt deze werknemer zijn verlof (minimaal twee weken) buiten de zomerperiode aan, krijgt hij alsnog een punt toegewezen die hij mee kan nemen naar volgend jaar.

**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 95B op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is vanaf loonperiode 1 2017 als volgt te berekenen: basisuurloon inclusief de gemiddeld uitbetaalde onregelmatigheidstoeslag over de voorafgaande 52 weken maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantiebijslag zoals genoemd in artikel 68 van de cao.
4. De waarde van de over te dragen vakantiebijslag wordt berekend op grond van artikel 68 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 10

MUTATIELIJST CONTRACTSWISSELING

Opdrachtgever: Huidige beveiligingsorganisatie Contactpersoon huidige beveiligingsorganisatie: Telefoon E-mail Uitvraagdatum: Uiterlijk retour datum:	Opdrachtgever: Vragende beveiligingsorganisatie Contactpersoon: Telefoon: E-mail
---	--

Informatie medewerkers						
Employee nummer	Man/Vrouw	Woonplaats	Geboortedatum	Contract bepaalde/ onbepaalde tijd ¹	Datum afloop contract bepaalde tijd	Datum in dienst (jubileumdatum)

Employee nummer	Datum start op locatie	Werkzaam op locatie ²	Functienaam	Contracturen per week ³	Contractdagen per week	Contracturen op locatie

Employee nummer	Salarisschaal	Functiejaren	Salaris per 4 weken ⁴	Persoonlijke toeslag ⁵	Objecttoeslag	Functiegebondentoeslag

Employee nummer	Overige toeslagen	Studieovereenkomst	Reiskosten per week	Vakantiedagen ⁷	Vakantietoeslagen ⁶	Arbeidsongeschikt sinds (i.v.t)	Indien van toepassing WAO/WIA %

Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld.

1 bij bepaalde tijd contract aangeven of het 1e, 2e of 3e contract is

2 bij samengestelde locaties per medewerker aangeven op welke locatie hij/zij werkt

3 eventuele wijzigingen in het aantal overeengekomen contracturen moeten vermeld worden

4 het daadwerkelijke bruto salaris aangegeven per periode zonder toeslagen

5 bij alle van toepassing zijnde toeslagen het brutobedrag per uur

6 berekening van vakantiedagen en vakantietoeslagen is inclusief persoonsgebonden toeslagen

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

**REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK
(UITWERKING ARTIKEL 4 LID 1)**

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, Postbus 556, 2501 CN Den Haag.
2. Het verzoek omvat tenminste:
 - de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
 - een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelt het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, na consultatie van de voorzitter en vice-voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 3 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging informeert de secretaris van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging de indiener en het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

BIJLAGE 12

ARBEIDSTIJDENWET

		Norm
Rusttijden	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1 x per week: 8 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) of 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)
Pauze	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2* 15 minuten) In collectief overleg in te perken tot 15 minuten
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten) In collectief overleg in te perken tot 15 minuten
Zondagsrust	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: • in overeenstemming met de aard van de arbeid én bedongen of : • noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden en overeengekomen met OR (bij ontstentenis: belanghebbende werknemers) en per geval individuele instemming
	vrije zondagen	13 (per 52 weken) Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken. Indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar wordt gewerkt is per geval individuele instemming vereist.
Arbeidstijd	per dienst	12 uur
	per week	60 uur
	per week per 16 weken	gemiddeld 48 uur
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur *
Nachtarbeid	arbeidstijd per dienst	10 uur 12 uur, mits • rust na dienst 12 uur • maximaal 5 x per 2 weken • maximaal 22 x per 52 weken
	nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur	
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken) indien ≥ 16 x per 16 weken arbeid in nachtdienst
	rusttijd na nachtdienst (na 02:00 uur)	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)
	rusttijd na ≥ 3 nachtdiensten	46 uur
	max. lengte reeks geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is	7 (8*)
	max. aantal geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur	36 nachtdiensten per 16 weken 140 nachtdiensten per 52 weken ¹ of

		<ul style="list-style-type: none"> • 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken*
Consignatie	consignatieverbod	14 consignatie-vrije etmalen per 4 weken <ul style="list-style-type: none"> • Daarvan 2 x 48 uur per 4 weken noch consignatie, noch arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	arbeidstijd per dag	13 uur
	arbeidstijd per week geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur	gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of <ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: <ol style="list-style-type: none"> 1. 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (i.g.v. laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur) of: 2. gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06:00 uur (als laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst

* Bij collectieve regeling

Toelichting

In dit overzicht zijn de belangrijkste artikelen uit de Arbeidstijdenwet opgenomen. De artikelen 29 tot en met 36 zijn gebaseerd op de artikelen uit de Arbeidstijdenwet. Mocht de Arbeidstijdenwet wijzigen, dan betekent dit echter niet dat hiermee automatisch ook de artikelen uit de cao wijzigen.

De volledige tekst van de arbeidstijdenwet is te vinden op www.beveiligingsbranche.nl.

Artikel 7:610

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

Artikel 7:610b

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 7:628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 7:628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 7:629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
 2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
 3. Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
 4. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
-

- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - c. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
5. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
 6. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
 7. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 8. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 9. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
 10. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
 11. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als
-

bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

12. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
- c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

13. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

14. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 7:639

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

Artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
 3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
 4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
 5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
 6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
 7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
 8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
-

9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.
12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Artikel 7:670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dat onderdeel genoemde termijn van

zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet

- optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.
Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
 5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
 6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
 7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
 8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
 9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
 10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale
-

ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

- b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
- c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of
- d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).

13. Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van

de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).

14. Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:670a

1. Artikel 670, lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt.
 2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
 - a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
 - b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
 - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
 - d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
 - e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.
 3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:
 - a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
 - c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.
 4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.
 5. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 2, onderdeel a, binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf
-

van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.

6. Op de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 2, onderdeel a, is artikel 671, leden 3 tot en met 6, van overeenkomstige toepassing.
7. De leden 5 en 6 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
8. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 7:670b

1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.
2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
3. De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.
4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing, indien partijen binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in lid 2 of een herroeping als bedoeld in artikel 671, lid 2, opnieuw een overeenkomst als bedoeld in lid 1 aangaan.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
6. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 7:677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.

5. Het niet in acht nemen van artikel 670 lid 1 tot en met 9, of artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging of na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever deze anders dan door opzegging heeft doen eindigen, een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 7:678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat van de werkgever, redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
 2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
 3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.
-

Inroosteren**Vraag: Hoe lang duurt een vrije dag na nachtdienst?**

Na een nachtdienst bedraagt de duur van een vrije dag 32 uur, elke volgende vrije 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 vrij, dan geldt dat de volgende dienst ten vroegste op woensdag 15:00 uur kan aanvangen.

Indien er sprake is van een 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: Wanneer is er sprake van overwerk?

Er is sprake van overwerk als de werknemer meer dan 152 uur in een loonperiode arbeid heeft verricht.

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 niet per definitie continue bereikbaar te zijn.

Vraag: Hoeveel tijd moet de werknemer beschikbaar zijn?

In het rooster zijn maximaal 20 tijdvakken of arbeidstijd opgenomen. Dit betekent dat een werknemer maximaal 200 uur per loonperiode beschikbaar moet zijn. Indien de werknemer in een periode verlof heeft of ziek is, dan tellen die uren mee voor het totaal van 200 uur. Dit zou anders kunnen zijn als de individuele werknemer afspraken met de werkgever heeft gemaakt over zijn inzet op bijvoorbeeld vast dagen en/of tijden.

Vraag: Dient de parttimer ook 200 uur beschikbaar te zijn?

Een parttimer met een groeimodel wel. De 200 uur geldt echter niet voor de parttimer met een vast model. Zijn totale omvang van tijdvakken of arbeidstijd bedraagt zijn parttime percentage * 200. Bijvoorbeeld: een parttimer met een contract van 76 uur per loonperiode, heeft een rooster met tijdvakken van samen 100 uur.

Vraag: Wat is een tijdvak?

Een tijdvak is een aaneengesloten periode van tien uur waarbinnen de arbeid verricht kan worden. Een tijdvak kan op elk heel uur aanvangen. Alleen met instemming van de werknemer, behoudens de mogelijkheid van werkgever om dit 8 keer per jaar te verplichten, kan buiten het tijdvak (of de ingedeelde dienst) arbeid verricht worden.

Vraag: Wanneer moeten de tijdvakken bekend worden gemaakt?

De werknemer krijgt vier weken voor de start van de loonperiode een rooster. Iedere donderdag krijgt de werknemer voor de komende week zijn diensten en voor de drie weken daarna 15 tijdvakken van maximaal 10 uur.

Vraag: Wat zijn de gevolgen als de planning te laat is met het sturen van het rooster?

Indien de planning te laat is (na de weekindeling van donderdag met daarin de tijdvakken voor de 4^e week en de diensten van de volgende week) dan wordt ieder tijdvak of dienst die te laat gepubliceerd wordt, als verschoven dienst aangemerkt. Er moet dan verschuivingstoelage over betaald worden. Daarnaast dient de werknemer in te stemmen.

Vraag: Hoe zit het met het inroosteren van nieuwe werknemers of werknemers die na langdurige arbeidsongeschiktheid terugkeren?

In dit soort situaties dienen er per individueel geval, in overeenstemming tussen werkgever en werknemer, maatwerkafspraken gemaakt te worden. In dat geval is de verschuivingstoelage niet van toepassing.

Vraag: Kan het tijdvak opgerekt worden bij een gebroken dienst?

Nee, een tijdvak is altijd maximaal 10 uur. Een gebroken dienst kan daarom alleen ingepland worden 28 dagen van te voren en kan niet voortkomen uit een tijdvak. Een gebroken dienst kan ook niet gewijzigd worden naar een 'normale' dienst. Als de gebroken dienst verschoven wordt, is de verschuivingstoelage van toepassing. antwoorden nieuwe cao

Vraag: Kan een werknemer een voorkeur aangeven voor de 8 vrije dagen?

Ja, de werknemer kan 35 dagen voordat de loonperiode begint schriftelijk zijn voorkeur voor (één of meer van) de 8 vrije dagen door geven. Dit houdt in dat de werknemer een week voor de start van de daaropvolgende loonperiode zijn voorkeur moet aangeven. Bijvoorbeeld: loonperiode 3 2017 begint op 26 februari 2014. Werknemer kan dan tot uiterlijk 22 januari 2017 zijn voorkeur aangeven.

Wijzigen / verschuiven rooster**Vraag: Mag de werkgever altijd verschuiven?**

De werkgever kan de werknemer op ieder moment vragen om een tijdvak of een dienst te verschuiven. Als de werknemer instemt ontvangt hij een toeslag die oploopt naarmate de dienst dichterbij komt. Stemt de werknemer niet in, dan heeft de werkgever acht keer per jaar de mogelijkheid om de werknemers alsnog te verplichten. De werknemer heeft in dat geval geen recht op een toeslag. De werknemer kan vier keer per jaar een verschuiving blokkeren. Als de werknemer dat wil, dient hij dit 28 – 21 dagen van tevoren bij de werkgever aan te geven.

Vraag: Wanneer ontvangt de werknemer de verschuivingstoeslag?

De werknemer ontvangt de toeslag indien de werkgever een tijdvak of dienst wil verschuiven en de werknemer hiermee instemt. De werknemer ontvangt de verschuivingstoeslag over de tijd buiten het tijdvak of gepubliceerde dienst. De toeslag wordt betaald over de uren die buiten het tijdvak of gepubliceerde dienst vallen. Voor de uren binnen het tijdvak of binnen de gepubliceerde dienst vallen, kon de werknemer namelijk rekening houden met inzet.

Vraag: Vindt er cumulatie plaats van verschuivingstoelagen?

Indien een tijdvak en/of dienst meerdere malen wordt verschoven, vindt cumulatie plaats van de verschuivingstoelagen. Er vindt geen uitbetaling plaats van de (gecumuleerde) toeslag bij verlof van de werknemer en bij ruiling van de dienst op initiatief van de werknemer.

Vraag: Moet de gecumuleerde toeslag ook betaald worden als de dienst wordt ingetrokken?

Ja, wanneer er meerdere verschuivingen plaatsvinden en de dienst wordt op het laatste moment (na de donderdagse weekindeling) ingetrokken, dient de werkgever de (gecumuleerde) toeslag te betalen. Dit naast de bepalingen inzake de minimum vergoeding bij een dienst. Indien de intrekking van de dienst op verzoek van de werknemer is, dient de (gecumuleerde) toeslag niet betaald te worden.

Vraag: Gelden de acht verplichte verschuivingen per kalenderjaar?

Nee, de telling van de acht verplichte verschuivingen door de werkgever begint te lopen op het moment dat de werkgever deze voor de eerste keer toepast. Bijvoorbeeld:

Indien de werkgever op 20 mei 2016 de werknemer verplicht te schuiven, dan gaat de telling lopen en kan de werkgever tot 20 mei 2017 van het daaropvolgende jaar de overige zeven verplichte verschuivingen opleggen. Als de werkgever vervolgens pas weer op 3 augustus 2017 de werknemer verplicht te schuiven, loopt het jaar tot 3 augustus 2018. Hetzelfde geldt voor de vier blokkademomenten van de werknemer.

Vraag: Mag de werkgever bij de parttimer ook acht keer verplicht verschuiven?

Ja, ook bij de parttimer heeft de werkgever de acht mogelijkheden. De parttime werknemer heeft echter ook de vier blokkademomenten.

Vraag: Kan de werkgever de parttimer verplichten te verschuiven?

Ja, voor de parttimer gelden dezelfde regels als voor de fulltimer. Er is 1 uitzondering. De parttimer met een groei-model kan alleen verplicht worden om te schuiven op de dagen waarop al een tijdvak of een dienst staat. De werkgever kan de parttimer met een groei-model niet verplichten om een extra dienst (op een dag waarop dus geen tijdvak of dienst in het rooster staat) te werken. Op basis van vrijwilligheid is dit uiteraard wel toegestaan. Ook in dat geval ontvangt de parttimer met een groei-model de verschuivingstoelag.

Minuren

Vraag: Wat zijn minuren?

Minuren zijn de uren die de werknemer minder heeft gewerkt dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd per loonperiode. Deze staan ook bekend als leegloopuren.

Vraag: Worden minuren betaald?

Ja, de minuren worden betaald in de loonperiode waarin ze ontstaan. De werknemer heeft dus altijd hetzelfde basisloon. Indien de werknemer in een periode minder uren heeft gewerkt, dan kan hij worden verplicht om deze uren in een latere periode in te halen. Op het moment dat de minuren door de werkgever in een andere loonperiode worden ingeroosterd, hoeft de werkgever deze uren niet nog eens te betalen.

Vraag: Als de werknemer minuren moet inhalen in het weekend of de minuren leiden tot overwerk, ontvangt de werknemer dan een toeslag?

Ja, de werknemer ontvangt in dat geval gewoon de toeslag bijzondere uren en/of overwerktoeslag.

Vraag: Wordt leegloop nu door werknemer betaald?

Ja, in bepaalde gevallen wel. Met het invoeren van de minurensystematiek betaalt de werknemer maximaal 24 uur per loonperiode zijn eigen leegloop. Er mogen maximaal 80 minuren in 'het minurenpotje' zitten. De overige leegloop moet, net als nu, gewoon betaald worden. Per 1 januari 2019 wordt het maximum op te bouwen aantal minuren met 10 per jaar verminderd totdat een maximum van 40 minuren is bereikt.

Vraag: Gelden voor de parttimer hetzelfde aantal minuren?

Ja, ook bij de parttimer kan de werkgever per loonperiode maximaal 24 minuren hanteren tot een maximum van 80 uren (vanaf 1 januari 2019 het aantal minuren wat in het desbetreffende jaar is toegestaan).

Vraag: Geldt het minurensysteem ook voor de parttimer met een vast model?

Ja, ook voor de parttimer met een vast model geldt het minurensysteem. Uren in het minurenpotje kunnen in overeenstemming met de werknemer ingehaald worden.

Vraag: Werkgever heeft minuren ingeroosterd, maar de werknemer wordt ziek. Wat gebeurt er met de minuren?

Deze minuren worden van het minurensaldo afgeschreven.

Vraag: Wat gebeurt er met de minuren, als de werknemer ontslag neemt of als de werkgever het contract niet verlengt. Worden deze verrekend?

Wanneer de werknemer ontslag neemt of als de werkgever het contract niet verlengt, dan heeft de werkgever de mogelijkheid rekening te houden met de minuren. De werkgever kan deze, met inachtneming van de regels, wegwerken. Blijven er minuren over, dan zijn deze voor rekening van de werkgever.

Vraag: Wat gebeurt er met de uren als de werkgever geen gebruik maakt van een aangezegde dienst?

Indien de werknemer nog niet al zijn uren heeft gewerkt, betaalt de werkgever alle uren van de aangezegde dienst. In dat geval worden drie uren als gewerkte uren aangemerkt en de overige uren als minuren. Indien in een loonperiode reeds het maximum van 24 of 80 minuren (vanaf 1 januari 2019 het aantal minuren wat in het desbetreffende jaar is toegestaan) is bereikt, worden alle uren van de aangezegde dienst betaald. Indien de werknemer al wel al zijn uren heeft gewerkt, betaalt de werkgever drie uur aan de werknemer. De overige uren hoeft de werkgever dus niet te betalen.

Vraag: Kunnen minuren in de loonperiode ingehaald worden?

Als een dienst wordt ingetrokken vindt er uitbetaling plaats van drie uur. De overige uren van een dienst gaan naar het minurenpotje. Indien de overige uren ingehaald kunnen worden binnen de range van 152 uur in de betreffende loonperiode, dan is er geen sprake van overwerktoeslag.

Vakantie

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 7,6 uur. Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet vrij (zoals bedoeld in artikel 21 lid 1) 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 7,6 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 7,6 uur.
- als er op de feestdag geen arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal uren zoals vastgesteld in het rooster, met een maximum van 7,6 uur.
- als deze feestdag samenvalt met een vrije dag zoals bedoeld in artikel 21 lid 1) recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week.

Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet vrij zoals bedoeld in artikel 21 lid 1 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: Wat is het loon tijdens vakantie?

De werknemer heeft vanaf loonperiode 2017 tijdens zijn vakantie of bij het opnemen van een losse vakantiedag recht op het loon als bedoeld artikel 7: 610 jo. 7:639 van het Burgerlijk Wetboek.

Vraag: Wat betekent het niet indexeren van de vakantiedagen?

Overgebleven uren kan de werknemer meenemen naar het daaropvolgende jaar. Vanaf loonperiode 10 worden de overgebleven vakantiedagen echter niet meer geïndexeerd. De waarde van alle vakantiedagen, die aan het einde van enig jaar nog niet zijn opgenomen, worden vastgesteld. Deze vastgestelde waarde groeit niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer. Bij een loonstijging zal het aantal vakantiedagen (in tijd) dus naar evenredigheid dalen.

Een voorbeeld:

Een werknemer verdient € 12,40 bruto per uur. De werknemer heeft nog 10 vakantiedagen over. Deze dagen vertegenwoordigen een waarde van € 12,40 x 80 (10x8) = € 992,-. Als gevolg van de cao-verhoging wordt het uurloon van de werknemer met 2% verhoogd. De werknemer verdient dan € 12,65 bruto per uur. Dit betekent dat de werknemer geen 10 vakantiedagen meer heeft, maar nog 9,8 vakantiedagen (€ 992,- : € 12,65 = 78,42 uur = 9,8 dagen). Dit voorbeeld gaat uit van een vakantiedag van 8 uur.

Loon en toeslagen

Vraag: De toeslagen in artikel 42, 52, 53, 54 en 55 worden in loonperiode 3 van elk jaar geïndexeerd. Hoe vindt indexering plaats?

Indexering vindt plaats op basis van het CBS prijsindexcijfers afgeleid met als peildatum oktober van het jaar ervóór. Er wordt gerekend met 5 cijfers achter de komma en bij elke nieuwe indexatie is het laatst geïndexeerde cijfer met de 5 decimalen het uitgangspunt. Met andere woorden: het cijfer cumuleert. In onderstaand voorbeeld wordt het inzichtelijk gemaakt.

Bij waarneming van een functie die 1 salarisschaal hoger is ingedeeld: € 0,15

Jaar van indexatie	Berekening indexatie	In cao
2009	$0,14 + 2,2\% = 0,14308$	0,14
2010	$0,14308 + 0,4\% = 0,1436523$	0,14
2011	$0,1436523 + 1,4\% = 0,1456634$	0,15
2012	$0,1456634 + 2,3\% = 0,1490136$	0,15
2013	$0,1490136 + 2,0\% = 0,1519938$	0,15
2014	$0,1519938 + 0,9\% = 0,1533617$	0,15
2015	$0,1533617 + 0,7\% = 0,1544352$	0,15
2016	$0,1544352 + 0,4\% = 0,1550529$	0,16
2017	$0,1550529 + 0,4\% = 0,1556731$	0,16
2018	$0,1556731 + 1,3\% = 0,1576968$	0,16
2019	$0,1576968 + 1,7\% = 0,1603776$	0,16

Vraag: Hoe werkt de afbouwregeling van artikel 51?

Voorbeeld

Toeslagen voor wijziging € 254,69
Toeslagen na wijziging € 50,00 -

Wijziging inkomstenstructuur € 204,69
Drempel afbouwregeling € 22,69 -

Grondslag afbouwregeling **€ 182,00**

Schema afbouwregeling

Periode	Duur van de beloning zoals bedoeld in art 51 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 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%. Ziektegeld is het loon als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

Vraag: Hoe zit het met de loondoorbetaling bij een afroepovereenkomst?

De werknemer met een afroepovereenkomst krijgt gedurende de eerste zes maanden alleen loon betaald als hij ook heeft gewerkt. Wordt de werknemer niet opgeroepen heeft hij dus ook geen recht op loon. Na deze eerste zes maanden bepaalt de individuele situatie of er wel of geen sprake is van recht op loon.

Vraag: Komt een stagiair voor een vergoeding in aanmerking?

Een stagiair is degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring opdoet bij de werkgever. Aan de stagiair hoeft geen vergoeding te worden betaald. Een stagiair dient echter boven de sterkte ingezet te worden en mag niet facturabel ingezet worden.

Degene die in het kader van een BBL opleiding praktijkervaring opdoet bij een bedrijf met een ND-nummer heeft recht op een salaris van de aspirant-beveiligiger.

Vraag: hoe wordt structureel overwerk berekend?

Onder structureel overwerk wordt verstaan het aantal uren dat ten minste gedurende 10 van de 13 perioden op jaarbasis bij dezelfde werkgever is overgewerkt. Alle overuren van het jaar worden op een rijtje gezet. De drie laagsten worden vervolgens weggestreept. Het aantal dat vervolgens overblijft is het structureel overwerk.

Voorbeeld:

Periode	Overuren
5	10
6	16
7	7
8	4
9	3
10	4
11	0
12	11
13	10
1	12
2	0
3	8
4	8

Periodes met het laagste aantal overwerkuren: 9, 11 en 2.

Vervolgens is 4 uur het minste aantal uren. Dat is structureel.

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. Vanaf loonperiode 1 2019 wordt de aanloopschaal afgeschaft. De werknemer die per loonperiode 1 2019 nog geen 21 jaar is, wordt per loonperiode 1 2019 ingeschaald in reguliere salarisschaal met behoud van periodieken.

Overig

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, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk voor beiden een gelijke langere termijn zijn overeengekomen. De opzegging kan per dag geschieden en hoeft dus niet aan het einde van de maand.

Vraag: Wat is de grondslag voor de premies SFPB en FBA?

De grondslag voor de heffing van de premies is de loonsom voor de Werkloosheidswet. Dit is het loon voor de sociale verzekeringen.

De premieverdeling is vanaf 1 januari 2016 als volgt

Stichting	Totaal percentage	Werkgeversdeel	Werknemersdeel
SFPB	0,245	0,18375	0,06125
FBA	0,142	0,1136	0,0284

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 tenzij uitdrukkelijk staat vermeld dat dat niet mag. Dit is het geval bij artikel 20 lid 2 en 64 lid 2 en lid 4.

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.beveiligingsbranche.nl.

Vraag: Waar is informatie te vinden over de pensioenregeling?

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

Voor een actueel overzicht van de vaakgestelde vragen, verwijzen wij u naar de website www.beveiligingsbranche.nl.

ADRESSEN

STICHTING SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING

Lange Voorhout 13
Postbus 556
2501 CN Den Haag
Telefoon: 070-3765890
E-mail: belonen@beveiligingsbranche.nl
www.beveiligingsbranche.nl

STUURGROEP OPLEIDEN

Lange Voorhout 13
Postbus 556
2501 CN Den Haag
Telefoon: 070-3765890
E-mail: opleiden@beveiligingsbranche.nl
www.beveiligingsbranche.nl

SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

Lange Voorhout 13
Postbus 556
2501 CN Den Haag
Telefoon: 070-3765890
E-mail: scb@beveiligingsbranche.nl
www.beveiligingsbranche.nl

CONTROLES BEVEILIGING

Lange Voorhout 13
Postbus 556
2501 CN Den Haag
Telefoon: 070-3765890
E-mail: seinlijn@beveiligingsbranche.nl – controleorgaan@beveiligingsbranche.nl
www.beveiligingsbranche.nl

SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING

Lange Voorhout 13
Postbus 556
2501 CN Den Haag
Telefoon: 070-3765890
E-mail: werken@beveiligingsbranche.nl
www.beveiligingsbranche.nl

DE UNIE SECURITY, VAKBOND VAN BEVEILIGERS

Bezoekadres: Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG
telefoon 0345-851851

fax 0345-851500
www.uniesecurity.nl
facebook: www.facebook.com/vakbondvanbeveiligers

Postadres: Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG

Collectieve belangenbehartiging
Telefoon: 06-52522073
E-mail: hans.korver@unie.nl

Individuele belangenbehartiging
Telefoon: 0345-851963
Email: individueledienstverlening@unie.nl

Cao-telefoon
Telefoon: 0345-851936
E-mail: cao@uniesecurity.nl

FNV BEVEILIGING

FNV Centraal Vakbondshuis
Bezoekadres: Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Postadres: FNV, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
www.fnv.nl
Telefonisch contact: 088-3680368.
Twitter: @FNVBeveiliging en @FNV
Facebook: www.facebook.com/FNVbeveiliging en www.facebook.com/FNV
Collectieve belangenbehartiging: tanja.schrijver@fnv.nl of
mohamed.gafki@fnv.nl

CNV VAKMENSEN

Tiberdreef 4
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
Telefoon 030-7511007
www.cnvvakmensen.nl
jeachterban.nl/beveiliging
facebook: www.facebook.nl/CNVBeveiliging
twitter: @CNVBeveiliging

Voor individuele belangenbehartiging
info@cnvvakmensen.nl
Telefoon 030-7511007

Voor collectieve belangenbehartiging

e.honkoop@cnavvaken.nl (Erik Honkoop)
e.maas@cnavvaken.nl (Erik Maas)

DE NEDERLANDSE VEILIGHEIDSBANCHE

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon 0183-646670
fax 0183-621161
e-mail: info@veiligheidsbranche.nl
www.veiligheidsbranche.nl

Administratie SFPB (premie-inning)
p/a Wissenraet Van Spaendonck
Postbus 4076
5004 JB Tilburg
Tel:013-59 44 200
E-mail: sfpb@wispa.nl

Pensioenfonds Beveiliging (TKP)
Postbus 5089
9700 GB Groningen

Telefoonnummer: (050) 582 19 24
E-mailadres: pensioen@beveiligingspensioen.nl
Website: www.beveiligingspensioen.nl
Bezoekadres:
Europaweg 27
9723 AS Groningen

TREFWOORDENLIJST

Adressen	111
Afbouwregeling	33
Afroepovereenkomst	17
Antidiscriminatie	64
Arbeidsongeschiktheid	47
Arbeidstijden	7, 20, 24
Basissalaris	7, 29, 30
Beëindiging contract	18
BHV-diploma	40
Bijzondere uren	31
Buitengewoon verlof	40
Communicatiemiddelen	52
Concurrentiebeding	16
Consignatie	27
Consignatievergoeding	36
Contractwisseling	56, 57
Controleorgaan	61, 84
Dientsruiling	28
Dispensatie	11
Dringende reden	19
EHBO/ BHV	40
Employability	55
Feestdagen	8, 32, 42
Fulltime	8, 21
Functiegroepen	29, 72
Functies	73
Functiewaarneming	31
Geld- en waardelogistiek	68
Hondenvergoeding	36
Jubileumvergoeding	37
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	13
Kort verzuim	43
Loonopgave	71
Maaltijdvergoeding	35
Medewerker algemeen reserve	23
Meldpunt	51, 52
Minuren	8, 23, 32
Mobiele surveillance	51
Nachtdienst	8, 25
Ongevallenverzekering	14
Opzegtermijn	18
Ouderenbeleid	49
Overwerk	8, 23, 24, 32
Parkeerkosten	34, 67

Parttime overeenkomst	8, 16, 22
Pauze	9, 26
Pauzevergoeding	35
Payroll	13
Pensioen	49
Proeftijd	16
Reisvergoeding	34
Reorganisatie	58
Rooster wijzigen	22
Salarisschalen	29, 30, 78, 80
Schorsing	19
Sociaal plan	59
Sociale Commissie Beveiliging	61
Stage	17
Statijden	66
Stomerijvergoeding	37
Structuurwijziging	55
Studiekostenvergoeding	38
Tijdvak	9, 21
Toeslag bijzondere uren	31
Toeslag feestdagen	32
Toeslagen berekening	32
Uitzendkrachten	13
Vakantiedag	40, 41
Vakantiebijslag	42
Vaste post	51
Veiligheidsmanagement	53
Veiligheidsprotocol	51
Verplichte verschuiving	22
Verplichtingen vakbonden	12
Verplichtingen werkgever	11
Verplichtingen werknemer	12
VUT	49
Werkgelegenheid	56
Werkoverleg	33
Wet Aanpassing Arbeidsduur	18
Winkelsurveillance	52
Zondagsarbeid	25

