

**FONDS-CAO**  
**(COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**  
**EN BIJLAGEN**  
**INZAKE**  
**SOCIAAL FONDS)**  
**PARTICULIERE BEVEILIGING**

**Van 1 juli 2021 tot 1 juli 2026**

## **ARTIKEL 1 DEFINITIES**

In deze fonds-cao en de daarvan uitmakende bijlagen wordt verstaan onder:

1. Partijen

De Nederlandse Veiligheidsbranche en de vakbonden FNV, De Unie en CNV Vakmensen.nl.

2. Werkgever

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

3. Werknemer

Iedere natuurlijke persoon die (beveiligings-) werkzaamheden verricht voor werkgever met uitzondering van stagiairs zoals bedoeld in artikel 15 van de cao Particuliere Beveiliging (Staatscourant 19 juli 2013 nummer 12940).

4. Wpbr

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

5. SFPB

Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

6. Administrateur

De door het fonds aangewezen administrateur.

7. Cao PB

Collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging

8. Fonds-cao

Collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

9. Cao's

Collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging en fonds-cao

## **ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER**

1. Toepassing van de fonds-cao

De bepalingen van deze fonds-cao zijn 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:

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

Deze 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.

## 2. Dispensatie

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 5 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.

## **ARTIKEL 3 ALGEMENE BEPALINGEN**

### 1. Uitvoering

De uitvoering van de fonds-cao is aan SFPB opgedragen en geschiedt volgens de statuten en reglementen van de stichting. De statuten en reglementen van SFPB zijn een integraal onderdeel van deze fonds-cao en zijn als bijlagen aan deze cao gehecht. De statuten en reglementen zullen geen bepalingen bevatten in strijd met deze fonds-cao. SFPB kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van SFPB.

### 2. Gegevensverstrekking

Werkgevers en werknemers zijn verplicht de gegevens te verstrekken die door SFPB dan wel die door de SFPB aangewezen administrateur in het kader van de uitvoering van de statuten of reglementen worden opgevraagd. Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich te houden aan het bepaalde in de statuten en reglementen van SFPB. Indien de werkgever of de werknemer – ook na aanmaning – niet voldoet, is SFPB, danwel de door de stichting aangewezen administrateur, bevoegd deze gegevens zelf naar beste weten vast te stellen.

### 3. Uitwisseling van gegevens

SFPB en de door SFPB aangewezen administrateur zijn gerechtigd bij elkaar en de uitvoeringsinstelling gegevens op te vragen en uit te wisselen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de regelingen, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd. Hierbij worden de bepalingen uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming in acht genomen.

### 4. Rechten van werknemer en werkgever

In beginsel heeft iedere werknemer en iedere werkgever het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door SFPB gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten. Deze activiteiten zijn opgenomen in het reglement van SFPB (bijlage 2) en zijn in doelstellingen uitgewerkt in de statuten van SFPB.

## **ARTIKEL 4 STICHTING SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING**

### **1. Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging**

Ter financiering van activiteiten op branche niveau is er een Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging. De reglementen en statuten van dit fonds worden geacht onderdeel uit te maken van deze fonds-cao.

### **2. Doelstelling van SFPB**

SFPB stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak Particuliere Beveiliging. Deze activiteiten zijn nader uitgewerkt in artikel 2 sub a tot en met r (zie bijlage 2) van het reglement SFPB. Uitgezonderd zijn het cao-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie.

### **3. Bijdrage aan SFPB**

a. De werkgever is met ingang van 1 januari 2015 per kalenderjaar aan SFPB een financiële bijdrage verschuldigd van 0,245% van de loonsom per jaar. De grondslag voor de heffing is de loonsom WW.

b. Van de genoemde bijdrage zal met ingang van 1 januari 2015 0,06125% door de werknemer worden bijgedragen. De werkgever is verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding per loonperiode op diens loon.

c. De hoogte van de bijdrage kan jaarlijks door cao-partijen overeenkomstig het bepaalde in het reglement van SFPB worden gewijzigd. Voor de vaststelling van de loonsom waarover de bijdrage is verschuldigd worden alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever en vallen onder de fonds-cao meegenomen.

d. De administrateur van SFPB stelt jaarlijks de verschuldigde bijdrage vast aan de hand van de loonsomopgave van het voorgaande jaar.

e. De bestemming van de in sub a bedoelde bijdrage aan SFPB wordt vastgesteld door het bestuur, zoals is uitgewerkt in de artikel 8 van het Reglement Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (bijlage 2).

## **ARTIKEL 5 SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING**

1. Met verwijzing naar artikel 3, sub g van de statuten van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, worden activiteiten uitgevoerd ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche onder de naam Servicecentrum Particuliere Beveiliging (verder: Servicecentrum).

2. Het Servicecentrum heeft ten doel werkgevers en werknemers in de beveiliging op onafhankelijke en neutrale wijze te ondersteunen bij de beheersing van ziekteverzuim, re-integratie, arbozorg, leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en andere HRM-aangelegenheden. Dit wil het Servicecentrum bereiken door op brancheniveau faciliteiten te bieden zoals instrumenten, adviezen en voorlichting op het gebied van arbo, gezond en veilig werken.

3. De taken van het Servicecentrum zijn:

a. faciliteren van arbo, gezond en veilig werken:

- ontwikkelen en onderhouden van tools voor HRM-/P&O: RIE, functiebelastbaarheidsprofielen, protocol agressie en geweld, digitaal personeelshandboek et cetera;

- ontwikkelen en onderhouden branche-arbocatalogus (zoals beschreven in lid 6 van dit artikel

- contracting providers (collectieve zorg, re-integratiebedrijven, psychische hulpverleners, traumazorg, schuldhulpverlening, fysiotherapie, et cetera);

- voorzien in onafhankelijke deskundigen zoals: adviseur arbo en zorg en een, vertrouwenspersoon.
- b. input van informatie:
  - onderzoek gegevens uit de branche met betrekking tot arbo- en ziekteverzuim, gezond en veilig werken;
  - contacten met/afvaardiging in diverse instanties
- c. output van informatie:
  - het organiseren van voorlichtingsbijeenkomst voor de branche
  - bijwonen/participeren bijeenkomsten werknemers- en werkgeversorganisaties
  - bedrijfsbezoeken
  - website en helpdesk
  - organiseren jaarlijks terugkerend evenement

4. Het Servicecentrum kent een stuurgroep bestaande uit werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. De stuurgroep komt 4x per jaar bijeen. Een projectmanager zorgt voor het dagelijks management van het Servicecentrum.

5. Jaarlijks maakt het Servicecentrum een beleidsplan met begroting en legt dit voor aan het bestuur van het SFPB. De stuurgroep van het Servicecentrum is gemandateerd binnen de door het bestuur vastgestelde begroting. Niet voorziene ontwikkelingen die buiten de begroting vallen, dienen voorgelegd te worden aan het bestuur.

#### 6. Arbocatalogus

Het Servicecentrum is belast met de ontwikkeling, implementatie en onderhoud van de arbocatalogus.

De arbocatalogus beschrijft hoe de sector kan voldoen aan doelvoorschriften uit de arbowet- en regeleving. De arbowet is op 1 januari 2007 aangepast. Een belangrijk gevolg daarvan is dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor een veilige werkomgeving toegenomen is. De wet geeft sociale partners de gelegenheid arbobeleid te maken, specifiek voor de eigen branche. In de arbocatalogus zijn de belangrijkste risico's voor de Particuliere Beveiliging weergegeven. Hierin staan methoden en/of middelen beschreven die ingezet kunnen worden. De arbocatalogus van de Particuliere Beveiliging bestrijkt de volgende onderdelen:

Fysieke belasting  
 Agressie en geweld  
 Werkdruk en stress  
 Ongewenste omgangsvormen

De arbocatalogus is te vinden op [www.beveiligingsbranche.nl](http://www.beveiligingsbranche.nl)

#### 7. Branche RI&E

De Particuliere Beveiliging kent een branche risico-inventarisatie en -evaluatie. Deze is te vinden op [www.beveiligingsbranche.nl](http://www.beveiligingsbranche.nl).

#### 8. Branche vertrouwenspersoon

Individuele werkgevers en werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag/omgangsvormen kunnen zich tot de daartoe speciaal door de branche aangewezen vertrouwenspersoon wenden. Deze mogelijkheid bestaat eveneens voor de binnen een onderneming aangewezen vertrouwenspersoon die wordt geconfronteerd met klachten over intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie en ander ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak heeft een voorlichtende en signalerende taak en is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de haar/hem toevertrouwde

gegevens. Ook dient zij/hij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer/vertrouwenspersoon te waarborgen.  
In bijlage 4 is de handelwijze van de vertrouwenspersoon opgenomen.

## **ARTIKEL 6 SLOTBEPALINGEN**

Duur van de fonds-cao

Deze fonds-cao heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2026.

Indien geen van de partijen bij deze fonds-cao uiterlijk drie maanden voor het eindigen van de duur door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij heeft opgezegd, wordt de fonds-cao geacht telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Partijen ter ener zijde:

Partijen ter andere zijde:

*Nederlandse Veiligheidsbranche*

*FNV*

\_\_\_\_\_  
De heer A. van der Steur

\_\_\_\_\_  
Mevrouw T. Schrijver

*CNV Vakmensen.nl*

\_\_\_\_\_  
Mevrouw E. Groenewoudt

\_\_\_\_\_  
De heer E. Honkoop

\_\_\_\_\_  
De heer P. Fortuin

*De Unie*

\_\_\_\_\_  
De heer H. Korver

\_\_\_\_\_  
De heer R. Castelein

## **BIJLAGEN BIJ DE FONDS-CAO**

1. Statuten Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
2. Reglement Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
3. Controlereglement
4. Handelswijze branche vertrouwenspersoon
5. Reglement dispensatieverzoek
6. Bezwaarprocedure
7. Reglement tegemoetkoming verletkosten Ambassadeurs Duurzaam Meedoen

## **BIJLAGE 1 FONDS-CAO**

Statuten Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

### **Artikel 1**

Naam, zetel en duur

1. De stichting draagt de naam: "**Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (SFPB)**". Zij heeft haar zetel in de gemeente Gorinchem.
2. De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

### **Artikel 2**

#### Begripsomschrijving

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. cao PB: de collectieve arbeidsovereenkomst Particuliere Beveiliging;
- b. partij aan werkgeverszijde: de Nederlandse Veiligheidsbranche, gevestigd te 's-Gravenhage, kantoorhoudende te Gorinchem aan Stephensonweg 14;
- c. werknemerspartijen: De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening gevestigd te Culemborg, FNV gevestigd te Amsterdam, CNV Vakmensen.nl gevestigd te Hoofddorp;
- d. werkgeversleden: door de partij aan werkgeverszijde benoemde bestuursleden;
- e. werknemersleden: door werknemerspartijen benoemde bestuursleden;
- f. secretariaat: het bureau dat onder verantwoordelijkheid van cao-partijen de huishoudelijke en administratieve taken uitvoert, zoals hieronder beschreven;
- g. ambtelijk secretaris: de secretaris van cao-partijen die verantwoordelijk is voor de huishoudelijke en administratieve taken van de stichting;
- h. werkgevers: de natuurlijke- of rechtspersoon die, al of niet in hoofdzaak, een bedrijf uitoefent als particuliere beveiligingsorganisatie.

### **Artikel 3**

#### Doel

De stichting heeft ten doel ten behoeve van de branche Particuliere Beveiliging:

- a. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van de cao-overleg– tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- b. Het geven van voorlichting en uitleg over de collectieve arbeidsvoorwaarden hetzij op verzoek van één of meer partijen bij de cao's dan welk op verzoek van werkgever en/of werknemer ter bevordering van een eenduidige toepassing van de bepalingen;
- c. Het doen van onderzoek en publiceren op het gebied van bij de cao's geregelde arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- d. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg;
- e. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de bedrijfstak;
- f. Het onderhouden van het branchespecifieke reiskostenprogramma ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- g. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Servicecentrum voor Particuliere Beveiliging, ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche;
- h. Het uitvoering geven aan controle op de naleving van de cao's;
- i. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren;
- j. Het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake uitvloeisels van cao-afspraken tussen sociale partners en/of het communiceren naar



- alle werkgevers en werknemers in de branche inzake de uitkomsten van alle activiteiten die zijn uitgevoerd conform dit artikel;
- k. Het financieren van de beheerskosten van de stichting;
  - l. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Opleiden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
  - m. Het bevorderen van deelneming aan vakopleidingen en cursussen, alsmede het bevorderen hiervan teneinde bedrijfskwalificaties te bereiken om op deze wijze de vakbekwaamheid van al diegenen die belast zijn of worden met (de organisatie van) beveiligingswerkzaamheden te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;
  - n. Het ontwikkelen en bevorderen van permanente educatie, niet inbegrepen onder voorgaand lid, van alle werknemers die in de branche werkzaam zijn onder andere in het kader van wijzigingen in de arbeidsmarkt en/of arbeidsomstandigheden;
  - o. Het (laten) uitvoeren van toezicht op het praktijkonderwijs in de branche bij alle ondernemingen in de particuliere beveiligingsbranche;
  - p. Het ontwikkelen en verzorgen van opleidingsmethoden t.b.v. deskundigheidsbevordering en inzetbaarheid voor werknemers in de branche alsmede het bevorderen van deelname hieraan;
  - q. Het (laten) ontwikkelen en afstemmen van opleidingsprofielen met het onderwijsveld ten behoeve van het onderhouden het opleidingsaanbod voor (potentiele) werknemers in de branche;
  - r. Het stimuleren en subsidiëren van onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid

#### **Artikel 4**

##### Vermogen

1. Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door de bijdragen op grond van artikel 4 van de fonds-cao en alle andere verkrijgingen en baten. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.
2. Bij cao wordt de hoogte van de bijdrage door cao-partijen vastgesteld.
3. De werkgevers- en werknemersbijdrage wordt gesteld op een promillage van de loonsom per jaar. De grondslag voor de heffing is neergelegd in de cao's en is de loonsom Werkloosheidswet (WW).
4. De inning van de werkgevers- en werknemersbijdrage wordt verzorgd door Wissenraet Van Spaendonck.

#### **Artikel 5**

##### Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit minimaal zes leden.
2. Minimaal drie bestuursleden worden benoemd door de partij aan werkgeverszijde uit de cao-onderhandelingsdelegatie en minimaal drie bestuursleden worden benoemd door de werknemerspartijen
3. Uit de leden van partij aan werkgeverszijde wordt een penningmeester benoemd. Deze functie is onverenigbaar met enige andere functie in het bestuur.
4. Uit de leden van werknemerspartijen wordt een secretaris benoemd. Deze functie is onverenigbaar met enige andere functie in het bestuur.
5. Uit de leden van beide partijen wordt een (vice)voorzitter benoemd. De functies voorzitter en vicevoorzitter rouleren jaarlijks tussen werknemerspartij en werkgeverspartij. Deze functie is onverenigbaar met enige andere functie in het bestuur
6. De bestuursleden worden voor onbepaalde tijd benoemd.
7. Bij het ontstaan van een (of meer) vacature(s) in het bestuur zal, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, binnen twee maanden na het ontstaan van de vacature(s) daarin worden voorzien door de benoeming van een (of meer) opvolger(s).

8. Mocht(en) in het bestuur om welke reden dan ook één of meer leden ontbreken, dan vormen de overblijvende bestuursleden, of vormt het enige overblijvende bestuurslid niettemin een wettig bestuur.
9. De leden van het bestuur genieten geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie gemaakte kosten.
10. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten en reglementen.
11. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van belegging van de gelden van de stichting, welke op solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.
12. De aan de stichting toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van de stichting, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

## **Artikel 6**

### Dagelijks bestuur

1. Voorzitter en vicevoorzitter vormen tezamen het dagelijks bestuur.
2. Het dagelijks bestuur is belast met de behartiging en afdoening van de lopende zaken en alle aangelegenheden, welke hem door het bestuur zijn opgedragen.
3. Het dagelijks bestuur is samen met de penningmeester en secretaris bevoegd zelfstandig op te treden met betrekking tot financiële afspraken.
4. Het dagelijks bestuur is terzake verantwoording schuldig aan het bestuur.

## **Artikel 7**

### Bestuursvergaderingen en bestuursbesluiten

1. Vergaderingen zullen voorts telkenmale worden gehouden, wanneer de voorzitter dit wenselijk acht of indien één der andere bestuursleden daartoe schriftelijk en onder nauwkeurige opgave der te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek geen gevolg geeft in dier voege, dat de vergadering kan worden gehouden binnen drie weken na het verzoek, is de verzoeker bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen met inachtneming van de vereiste formaliteiten.
2. Elk kalenderjaar worden ten minste vier vergaderingen gehouden.
3. De ambtelijk secretaris stelt in overleg met de voorzitter een agenda op voor de vergaderingen.
4. De oproeping tot de vergadering geschiedt -behoudens het in lid 3 bepaalde door de ambtelijk secretaris namens de voorzitter, ten minste zeven dagen van tevoren.
5. Zolang in een bestuursvergadering alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met algemene stemmen, ook al zijn de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht genomen.
6. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter van het bestuur; bij diens afwezigheid wijst de vergadering zelf een voorzitter aan.
7. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden door de ambtelijk secretaris of door één der andere aanwezigen, door de voorzitter daartoe aangezocht. De notulen worden vastgesteld in de volgende vergadering van het bestuur.
8. De vergaderingen vinden doorgang indien van zowel van werknemerspartijen als partij aan werkgeverszijde ten minste twee vertegenwoordigers aanwezig zijn. Op dat moment kan het bestuur ter vergadering geldige besluiten nemen
9. Een bestuurslid kan zich ter vergadering door een medebestuurslid laten vertegenwoordigen op overlegging van een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter der vergadering voldoende, volmacht. Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
10. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk hun mening te uiten. Van een aldus genomen besluit wordt verslag gemaakt door de ambtelijk secretaris.

11. In de vergadering brengen de aanwezige leden van werknemerspartijen drie stemmen uit. Ook de aanwezige leden van partij aan werkgeverszijde brengen drie stemmen uit.  
Voor zover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven worden alle bestuursbesluiten genomen met volstrekte meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
12. Alle stemmingen ter vergadering geschieden mondeling, tenzij de voorzitter een schriftelijke stemming gewenst acht of één der stemgerechtigden dit vóór de stemming verlangt. Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes.
13. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht.
14. In alle geschillen omtrent stemmingen, niet bij de statuten voorzien, beslist de voorzitter.

### **Artikel 8**

#### Bestuursbevoegdheid

1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting.
2. Het bestuur is niet bevoegd tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen.
3. Het bestuur is evenmin bevoegd tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.

### **Artikel 9**

#### Vertegenwoordiging

1. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur.
2. De stichting kan tevens worden vertegenwoordigd door de voorzitter en/of de ambtelijk secretaris.

### **Artikel 10**

#### Verstrekking uit het fonds

1. De aanvragen om verstrekkingen uit het fonds dienen schriftelijk en uiterlijk 1 november voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekken hebben bij het bestuur te worden ingediend.
2. Bij een aanvraag om verstrekking vanuit de middelen van het fonds moet door de bijdrage-verzoekende instelling een begroting van de kosten worden ingediend. Bij de toekenning van een verstrekking wordt beoordeeld of een en ander binnen de doelstelling van het fonds past.
3. Met betrekking tot de voorwaarden waaronder recht op verstrekking uit het fonds bestaat moet in voorkomend geval door de subsidieverzoekende instelling een begroting van de kosten worden ingediend, welke moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de stichtingsdoelen genoemd in artikel 3. Subsidieontvangeende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 bedoelde bestedingsdoelen. Deze verklaring moet geïntegreerd onderdeel uitmaken van het (financieel) jaarverslag, zoals genoemd in artikel 12 lid 2.

### **Artikel 11**

#### Einde bestuurslidmaatschap

#### Het bestuurslidmaatschap eindigt:

1. op het moment dat men geen deel meer uitmaakt van één van de cao-partijen en niet meer actief betrokken is bij de onderhandelingen;

2. door overlijden;
3. door bedanken;
4. indien het bestuurslid het vrije beheer of de vrije beschikking over zijn vermogen of een gedeelte daarvan verliest;
5. door ontslag door een daartoe door de overige bestuursleden met een meerderheid van drie/vierde der aanwezige leden te nemen besluit;
6. door ontslag op grond van artikel 298 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

## **Artikel 12**

### Boekjaar, verantwoording en begroting

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een registeraccountant of een accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de toestand van de stichting vast. Het verslag moet overeenkomstig de in artikel 3 genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten zijn gespecificeerd. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
3. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
4. Het verslag en de accountantsverklaring worden ten kantore van het secretariaat ter inzage van de daarbij betrokken werkgevers en werknemers neergelegd, alsmede op één of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
6. Voorafgaand aan ieder jaar stelt het bestuur een begroting voor het eerstvolgende boekjaar vast. Deze begroting is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3 genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. De begroting is beschikbaar voor de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.
7. Het bestuur moet van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen houden dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.

## **Artikel 13**

### Reglement

1. Het bestuur is bevoegd een reglement vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn vervat.
2. Het reglement mag niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd het reglement te wijzigen of op te heffen.
4. Op de vaststelling, wijziging en opheffing van het reglement is het bepaalde in artikel 15 lid 2 van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 14**

### Commissies/werkgroepen

1. Door het bestuur en dagelijks bestuur kunnen commissies of werkgroepen worden ingesteld.
2. De samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijzen van deze commissies/werkgroepen worden indien nodig nader bij reglement, dat door het bestuur of dagelijks bestuur wordt vastgesteld, geregeld.

## **Artikel 15**

### Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen.
2. Het besluit daartoe behoeft een meerderheid van twee/derde van de stemmen, uitgebracht in een voltallige vergadering. Is een vergadering, waarin een voorstel tot statutenwijziging aan de orde is, niet voltallig, dan wordt een tweede vergadering bijeengeroepen, te houden niet eerder dan twee en niet later dan vier weken na de eerste vergadering. In deze tweede vergadering kan ongeacht het aantal tegenwoordige of vertegenwoordigde bestuursleden rechtsgeldig omtrent het voorstel, zoals dit in de eerste vergadering aan de orde was, worden besloten, mits met een meerderheid van twee/derde van de uitgebrachte stemmen.
3. Indien de voorzitter van het bestuur dit wenselijk acht, en geen der afzonderlijke leden daartegen bezwaar heeft, kan het bestuur, in afwijking van lid 2, het besluit tot statutenwijziging schriftelijk nemen. Alle bestuursleden dienen in dat geval hun stem schriftelijk uit te brengen. Het besluit wordt alsdan genomen met volstrekte meerderheid van stemmen. Van een aldus genomen besluit wordt onder bijvoeging van de ingekomen stemmen door de ambtelijk secretaris een relaas opgemaakt, dat na medeondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd. Bij staking van stemmen zal het besluit tot statutenwijziging door het bestuur genomen worden op de wijze als is vermeld in lid 2.
4. Bij de oproeping tot de vergadering, waarin een statutenwijziging wordt voorgesteld, dient een afschrift van het voorstel, bevattende de woordelijke tekst van de voorgestelde wijziging, te worden gevoegd.
5. Een besluit tot statutenwijziging treedt eerst in werking nadat daarvan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van die akte is ieder bestuurslid bevoegd.
6. De leden van het bestuur zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken, binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft.
7. Wijzigingen in statuten en reglementen zullen niet in werking treden alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin de stichting is gevestigd.

## **Artikel 16**

### Ontbinding en vereffening

1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is het bepaalde in artikel 15 lid 2 van overeenkomstige toepassing. Bij het te nemen besluit wordt tevens -met inachtneming van het in lid 6 bepaalde- de bestemming van een eventueel batig saldo bepaald.
2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voor zover dit tot vereffening van haar vermogen nodig is.
3. De vereffening geschiedt door het bestuur.
4. De vereffenaars dragen er zorg voor, dat van de ontbinding van de stichting inschrijving geschiedt in het register, bedoeld in artikel 15 lid 6.
5. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
6. Een eventueel batig saldo van de ontbonden stichting wordt zoveel mogelijk besteed overeenkomstig het doel van de stichting.
7. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de ontbonden stichting gedurende de termijn daartoe door de wet bepaald, berusten onder de jongste vereffenaar.

## **Artikel 17**

### Slotbepaling

In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten en eventuele reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.



## **BIJLAGE 2 FONDS-CAO**

Reglement Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

### **ARTIKEL 1 DEFINITIES**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

### **ARTIKEL 2 REALISERING VAN HET DOEL**

Om de doelstellingen te realiseren financiert de stichting de volgende activiteiten ten behoeve van de branche particuliere beveiliging:

- a. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van de cao-overleg– tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- b. Het geven van voorlichting en uitleg over de collectieve arbeidsvoorwaarden hetzij op verzoek van één of meer partijen bij de cao's dan welk op verzoek van werkgever en/of werknemer ter bevordering van een eenduidige toepassing van de bepalingen;
- c. Het doen van onderzoek en publiceren op het gebied van bij de cao's geregelde arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- d. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg;
- e. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de branche;
- f. Het onderhouden van het branchespecifieke reiskostenprogramma ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- g. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Servicecentrum voor Particuliere Beveiliging, ter bevordering van de arbeidsomstandigheden in de branche;
- h. Het uitvoering geven aan controle op de naleving van de cao's;
- i. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren;
- j. Het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake uitvloeisels van cao-afspraken tussen sociale partners en/of het communiceren naar alle werkgevers en werknemers in de branche inzake de uitkomsten van alle activiteiten die zijn uitgevoerd conform dit artikel;
- k. Het financieren van de beheerskosten van de stichting.
- l. Activiteiten uit te (doen) voeren onder de naam Opleiden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche;
- m. Het bevorderen van deelneming aan vakopleidingen en cursussen, alsmede het bevorderen hiervan teneinde bedrijfskwalificaties te bereiken om op deze wijze de vakbekwaamheid van al diegenen die belast zijn of worden met (de organisatie van) beveiligingswerkzaamheden te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;
- n. Het ontwikkelen en bevorderen van permanente educatie, niet inbegrepen onder voorgaand lid, van alle werknemers die in de branche werkzaam zijn onder andere in het kader van wijzigingen in de arbeidsmarkt en/of arbeidsomstandigheden;
- o. Het (laten) uitvoeren van toezicht op het praktijkonderwijs in de branche bij alle ondernemingen in de particuliere beveiligingsbranche;

- p. Het ontwikkelen en verzorgen van opleidingsmethoden t.b.v. deskundigheidsbevordering en inzetbaarheid voor werknemers in de branche alsmede het bevorderen van deelname hieraan;
- q. Het (laten) ontwikkelen en afstemmen van opleidingsprofielen met het onderwijsveld ten behoeve van het onderhouden het opleidingsaanbod voor (potentiele) werknemers in de branche;
- r. Het stimuleren en subsidiëren van onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid

### **ARTIKEL 3 AANLEVEREN GEGEVENS DOOR WERKGEVER**

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de administrateur van SFPB bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de werkgever verschuldigde bijdrage vast te stellen.
2. De werkgever is verplicht om uiterlijk voor 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft aan het SFPB of de door het SFPB aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom over de periode van 1 januari tot en met 31 december van het voorafgaande jaar.
3. Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.

Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.

4. De werkgever is verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die SFPB noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, zal het SFPB deze gegevens naar beste weten vaststellen.

### **ARTIKEL 4 BETALING EN INVORDERING VAN DE BIJDRAGEN**

1. De administrateur stelt op basis van de loonsomopgave als bedoeld in artikel 3 lid 2 van dit reglement de over dat jaar verschuldigde bijdrage vast.
2. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage over de periode waarover die aan SFPB is verschuldigd te voldoen. Omdat voor de vaststelling van de bijdrage wordt uitgegaan van de gegevens van het voorafgaande jaar, is het mogelijk dat in enig jaar de verschuldigde bijdrage betaald moet worden voor werknemers die niet meer in dienst zijn van de werkgever.
3. In het eerste kwartaal ontvangt de werkgever een nota voor de door de werkgever over dat kalenderjaar te betalen bijdrage.
4. De werkgever is verplicht de nota's te voldoen binnen veertien dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota.
5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele



verloop van de termijn in verzuim en wordt het bedrag van de nota direct opeisbaar. SFPB dan wel de administrateur is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten.

6. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 juncto artikel 6:120 BW, dat geldt op de datum waarop de rente door SFPB wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-.

7. De hoogte van de bijdrage alsmede de verdeling ervan tussen werkgever en werknemer zoals bedoeld in artikel 4 lid 3 sub a van de fondsen -cao wordt jaarlijks vastgesteld door cao-partijen.

8. De werkgever is bevoegd een deel van het bedrag dat hij per werknemer aan SFPB verschuldigd is, bij de werknemer op het loon in mindering brengen.

9. De verdeling van de op grond van artikel 4 lid 3 sub a van de fondsen -cao ontvangen gelden wordt door het bestuur bepaald aan de hand van de begroting van de activiteiten van SFPB welke zijn opgenomen in artikel 2 van dit reglement.

## **ARTIKEL 5 AMBTSHALVE VASTSTELLING PREMIEBEDRAG**

1. Indien de werkgever, ook na minimaal 1 aanmaning, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, zal het SFPB de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vaststellen en een ambtshalve aanslag opleggen en vermeerderen met 20%. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete ingeval van verzuim en/of vergrijp.
2. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de eerste ambtshalve aanslag werd opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde loonsomopgave, zal het SFPB opnieuw een ambtshalve aanslag opleggen welke 20% uitgaat boven het bedrag van de eerste ambtshalve aanslag.
3. Indien de werkgever op enig moment alsnog aan zijn verplichting voldoet tot opgave van de gevraagde loonsom(men) en deze voorzien is (zijn) van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent, dan zullen de ambtshalve opgelegde aanslagen met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd naar de juiste, bekende, loonsom(men).

## **ARTIKEL 6 BOETE IN GEVAL VAN NIET NAKOMING VAN DE VERPLICHTINGEN**

1. In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en), kan SFPB een boete opleggen. Met niet nakoming wordt bedoeld: het niet indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave en het doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige (jaar)loonsomopgave.
2. Het SFPB is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van de maxima zoals weergegeven in lid 5 van dit artikel. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

3. Het SFPB is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie met inachtnaam van de maxima zoals weergegeven lid 5 van dit artikel. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.
4. SFPB deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel. SFPB stemt de boete af op de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert.
5. De afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;

---

I. Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

---

|               | 1 <sup>e</sup> overtreding                             | 2 <sup>e</sup> overtreding | 3 <sup>e</sup> e.v. overtreding |
|---------------|--|----------------------------|---------------------------------|
| Verzuimboete  | 5%, max. € 5.000,- geen boete indien geen premienadeel | 7,5%, max. € 5.000,-       | 7,5%, max. € 5.000              |
| Vergrijpboete | 25%, geen maximum bedrag                               | 37,5%, geen maximum bedrag | 37,5%, geen maximum bedrag      |

NB: De boete die in dit geval wordt opgelegd komt bovenop de ambthalfve aanslag als bedoeld in artikel 5 van dit reglement.

---

II. Niet-tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave

---

|               | 1 <sup>e</sup> overtreding                           | 2 <sup>e</sup> overtreding | 3 <sup>e</sup> e.v. overtreding |
|---------------|--|----------------------------|---------------------------------|
| Verzuimboete  | 5%, max. € 500,- geen boete indien geen premienadeel | 7,5%, max. € 1.500,-       | 7,5%, max. € 5.000,-            |
| Vergrijpboete | 25%, max. € 2.500,-                                  | 37,5%, max. € 5.000,-      | 37,5%, geen maximum bedrag      |

---

III. Doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige loonsomopgave

---

|               | 1 <sup>e</sup> overtreding                             | 2 <sup>e</sup> overtreding | 3 <sup>e</sup> e.v. overtreding |
|---------------|--|----------------------------|---------------------------------|
| Verzuimboete  | 5%, max. € 1.500,- geen boete indien geen premienadeel | 7,5%, max. € 2.500,-       | 7,5%, max. € 5.000,-            |
| Vergrijpboete | 25%, geen maximum bedrag                               | 37,5%, geen maximum bedrag | 37,5%, geen maximum bedrag      |

## **ARTIKEL 7: OVERDRACHT BEVOEGDHEID**

Voor wat betreft de invordering van premies dragen partijen bij deze cao hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen de als bedoeld in artikel 15 Wet cao en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV, van bepalingen van de cao over aan SFPB.

## **ARTIKEL 8 BEGROTING**

Het bestuur van SFPB stelt voorafgaand aan ieder boekjaar een begroting van inkomsten en uitgaven van de SFPB vast, die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en welke voor de bij SFPB betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar moet zijn. De begroting omvat:

- de inkomsten als bedoeld in artikel 4 van de statuten;
- financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
- de kosten van administratie, secretariaat en bestuur.
- eventuele andere lasten.

## **BIJLAGE 3 FONDS-CAO**

### **Controlereglement**

#### **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 diensttijden 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 42 cao;
  - n. verlofdagenregistratie o.b.v. artikel 60 lid 3 cao; (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 nabetaling 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 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 behoeft 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 behoeft 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.



## **BIJLAGE 4 FONDS-CAO**

### **Handelswijze vertrouwenspersoon**

#### **Wetgeving**

In het kader van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid moet de werkgever beleid voeren dat gericht is op voorkoming en als dat niet mogelijk is beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (Arbowet artikel 3.2). Hieronder worden begrepen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. De wet schrijft niet tot in detail voor hoe dat beleid vorm moet krijgen, maar stelt in het algemeen dat de 'stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening' daarvoor als leidraad moet dienen. Op brancheniveau hebben de werkgevers en werknemers in de Arbocatalogus uitgewerkt hoe zij in de beveiligingsbranche – gelet op de specifieke risico's – beleid tegen ongewenste omgangsvormen hebben beschreven.

#### **Taak**

##### **De centrale branche vertrouwenspersoon heeft tot taak:**

1. de Centrale Branche Vertrouwenspersoon staat melders van ongewenste omgangsvormen bij in de vorm van opvang en begeleiding bij ongewenste omgangsvormen;
2. zij onderzoekt samen met de melder welke stappen kunnen worden ondernomen om de problemen op een zo laagdrempelig mogelijke wijze op te lossen. Hierbij is de wens van de melder het uitgangspunt;
3. zij neemt maatregelen om op korte termijn de (leef)/werksituatie van de melder te verbeteren, gericht op het stoppen van de ongewenste omgangsvormen. Indien naar mening van de vertrouwenspersoon de inhoud van de klacht daartoe aanleiding geeft meldt de vertrouwenspersoon de klacht aan het bevoegd gezag;
4. houdt een anonieme registratie bij (o.a. aantallen, aard van de klachten, afwikkeling) op grond waarvan gegevens kunnen worden verstrekt ten behoeve van een jaarverslag en kerngetallen.

Bij een substantieel aantal melders betekent het dat zij behoefte hebben aan een luisterend oor, dat zij serieus willen worden genomen en dat zij erkenning willen hebben voor hetgeen waarvoor zij contact opnemen.

#### **Bevoegdheden**

1. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak zal aan het begin van het gesprek haar taken en bevoegdheden bespreken, zodat het voor partijen duidelijk is wat van de externe vertrouwenspersoon verwacht mag worden. Indien een gesprek geen oplossing biedt zal de externe vertrouwenspersoon de melder begeleiden bij een volgende stap. De vertrouwenspersoon zal onderzoeken of bemiddeling de geëigende weg is voor een oplossing;
2. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak heeft een voorlichtende en signalerende taak en is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van de haar/hem toevertrouwde gegevens. Ook dient zij/hij hierbij de anonimiteit van de desbetreffende werkgever/werknemer/trouwenspersoon te waarborgen.
3. De vertrouwenspersoon van de bedrijfstak verricht geen handeling ter uitvoering van zijn/haar taak dan met instemming van de betrokken de melder (werkgever en/of werknemer).

#### **Ontvankelijk**

De klacht wordt niet ontvankelijk verklaard indien zij betrekking heeft op een gedraging:

1. waarover door de melder reeds eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van deze regeling is afgedaan;
2. die langer dan zes maanden voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden, tenzij er sprake is van feiten of omstandigheden op grond waarvan van de melder redelijkerwijs niet verlangd kon worden de klacht binnen de gestelde termijn in te dienen.
3. die anderszins door het instellen van een procedure aan het oordeel van een rechtelijke instantie kon of had kunnen worden onderworpen;
4. zolang ter zake daarvan een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is, dan wel indien de gedraging deel uitmaakt van de opsporing of vervolging van een strafbaar feit en ter zake van dat feit een opsporing of vervolging gaande is.
5. als de klacht anoniem wordt ingediend en/ of de aangeklaagde niet genoemd wordt.

## BIJLAGE 5

### **REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 2)**

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 vicevoorzitter, 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 107 lid 2 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.

**Artikel 1 Bezwaarcommissie**

Er bestaat een Bezwaarcommissie binnen Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (SFPB). Haar taak is het, op verzoek van betrokken partijen, doen van bindende uitspraken (bij meerderheid van stemmen) over voorgelegde geschillen betreffende het bedrijfsoordeel zoals genoemd in artikel 3 van het controlereglement in het kader van een onderzoek naar de naleving van de cao's.

**Artikel 2 Samenstelling Bezwaarcommissie**

- De Bezwaarcommissie bestaat uit ten minste drie leden, één namens de werkgeversorganisatie, één namens de werknemersorganisaties en één onafhankelijk voorzitter.
- De leden van de Bezwaarcommissie worden voor een periode, gelijk aan de looptijd van de cao Particuliere Beveiliging, benoemd door het SFPB-bestuur op voordracht van de respectievelijke organisaties. De voorzitter wordt benoemd door het SFPB-bestuur.
- Op dezelfde wijze als onder b wordt per functie een vervanger benoemd.
- Leden van het SFPB-bestuur kunnen niet worden benoemd tot lid van de Bezwaarcommissie.

**Artikel 3 Werkwijze Bezwaarcommissie**

- a. Binnen de Bezwaarcommissie hebben de leden, met uitzondering van de voorzitter, ieder een stem. Indien stemmen staken, is bepaald dat de voorzitter ook stemrecht krijgt. Dit komt neer op een totaal van twee (en in uitzonderingsgevallen drie) stemmen.
- b. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen.
- c. De leden, plaatsvervangende leden, evenals de voorzitter zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
- d. Een lid of plaatsvervangend lid van de Bezwaarcommissie dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende geschil, mag aan de behandeling daarvan niet deelnemen.
- e. De commissie doet een uitspraak door middel van een gemotiveerd besluit. Er vindt geen verslaglegging plaats.

**Artikel 4 Aanhangig maken geschil betreffende bedrijfsoordeel**

- a. Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil, betreffende het door SFPB afgegeven definitieve bedrijfsoordeel, kan door het bedrijf, waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft, worden gedaan. De bezwaarcommissie is niet bevoegd in een geschil betreffende het voorgenomen besluit tot een onvoldoende bedrijfsoordeel. De termijn voor het indienen van een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil betreffende het bedrijfsoordeel bedraagt 4 weken na de dagtekening van de schriftelijke bekendmaking van het bedrijfsoordeel aan het bedrijf.
- b. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging, p/a Bezwaarcommissie SFPB, Postbus 556, 2501 CN Den Haag.
- c. Verzoeker is een bedrag van € 1.250,- aan kosten voor de behandeling van het geschil verschuldigd aan SFPB.
- d. De behandeling van de zaak wordt opgeschort totdat verzoeker het hiervoor vermelde bedrag heeft voldaan.
- e. Als verzoeker in het gelijk wordt gesteld dan wordt € 1.250,- aan hem gerestitueerd.
- f. Daarnaast komen de aantoonbaar gemaakte juridische kosten van de in het gelijk gestelde verzoeker voor vergoeding in aanmerking voor maximaal € 1.250,-.

- g. Het verzoek bevat een beknopt overzicht van feiten en een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener wenst.
- h. De voorzitter zendt een ontvangstbevestiging naar de verzoeker en een kopie van het verzoek naar SFPB.
- i. SFPB wordt in de gelegenheid gesteld binnen 2 weken nadat het geschil aan haar is voorgelegd te reageren op het verzoek, alvorens de commissie een uitspraak doet.
- j. Indien de Bezwaarcommissie van mening is dat het geen geschil betreft dat wordt genoemd in artikel 1, dan wel verzoeker niet als belanghebbende kan worden aangemerkt op basis van lid 1 van dit artikel, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard. De Bezwaarcommissie zal het bestuur van SFPB en cao-partijen informeren over de reden van de niet-ontvankelijk verklaring en de inhoud van de betreffende zaak.
- k. Indien de Bezwaarcommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
- l. De Bezwaarcommissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de voorzitter ten minste zeven dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de respectievelijke partijen.
- m. De Bezwaarcommissie beslist over het geschil zonder nadere schriftelijke reactie of hoorzitting, binnen 6 weken na dagtekening van het ontvangst van het verzoekschrift. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt ingepland gaat de beslistermijn van 6 weken lopen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de nadere schriftelijke reactie, dan wel vanaf de datum van de hoorzitting. In het belang van de zaak kan de Bezwaarcommissie de beslissingstermijn met twee keer 2 weken verlengen.
- n. De voorzitter kan indien gewenst getuigen-deskundigen oproepen om te raadplegen en te horen.
- o. De voorzitter deelt de uitspraak, voorzien van een toelichting, binnen 2 weken, nadat de Bezwaarcommissie een beslissing heeft genomen, schriftelijk aan partijen mede.
- p. Deze geschillenprocedure laat onverlet dat verzoeker het geschil alsnog aan de bevoegde rechter voorlegt.

#### **Artikel 5 Jaarverslag en rapportage**

De Bezwaarcommissie brengt een verslag uit met de afgehandelde geschillen en verzorgt tevens de rapportage voor het SFPB bestuur en cao-partijen.

## **Bijlage 7 Reglement tegemoetkoming verletkosten Ambassadeurs Duurzaam Meedoen**

### **ARTIKEL 1 DEFINITIES**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao, met uitzondering van de definitie van werknemer.

Onder werknemer wordt in dit reglement verstaan: de werknemer die beveiligingswerkzaamheden verricht.

### **ARTIKEL 2 TEGEMOETKOMING VERLETKOSTEN**

1. De werknemer die zich heeft aangemeld als ambassadeur Duurzaam Meedoen kan met behoud van salaris bijeenkomsten bijwonen in het kader van het project Duurzaam Meedoen tot een maximum van 4 dagen per jaar. De werkgever ontvangt hiervoor een tegemoetkoming.

2. De werknemer kan deelnemen aan de bijeenkomsten voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

### **ARTIKEL 3 VOORWAARDEN VOOR DE TEGEMOETKOMING**

1. De werkgever is werkgever in de zin van de fonds-cao.
2. De werknemer is minimaal een jaar werknemer in de zin van de fondsen-cao en heeft een arbeidsovereenkomst van minimaal 80 uur per loonperiode.
3. De werkgever heeft de premie SFPB afgedragen.
4. De werkgever heeft tijdens de duur van de bijeenkomst Duurzaam Meedoen het salaris aan de werknemer doorbetaald.
5. De werkgever dient binnen twee maanden nadat hij het salaris van de werknemer heeft uitbetaald een digitale declaratie 'tegemoetkoming verletkosten ambassadeur Duurzaam Meedoen' in via [facturen-sfpb@beveiligingsbranche.nl](mailto:facturen-sfpb@beveiligingsbranche.nl).
6. De werkgever dient bij de declaratie een kopie van de loonstrook toe te sturen.

### **ARTIKEL 4 HOOGTE VAN DE TEGEMOETKOMING**

1. De tegemoetkoming, zoals bedoeld in artikel 2, bedraagt 100% van het salaris, welk salaris door de werkgever aan de werknemer is uitbetaald tijdens de duur van de bijeenkomst.
2. De tegemoetkoming wordt verleend over maximaal 4 dagen per kalenderjaar per werknemer. Onder een dag wordt verstaan maximaal 7,6 uur en onder een dagdeel wordt verstaan maximaal 3,8 uur.

3. De reiskosten worden vergoed conform het reiskostenprogramma TriOpSys. Voor het bepalen van de reisafstand wordt uitgegaan van de woonplaats van werknemer.

#### **ARTIKEL 5 BETALING VAN DE TEGEMOETKOMING**

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFPB de tegemoetkoming binnen één maand uit.
2. SFPB verstrekt bij iedere betaling een specificatie met de datum van de bijeenkomst en de berekening van de tegemoetkoming.
3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFPB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden terug gevorderd.

#### **ARTIKEL 6 HARDHEIDSCLAUSULE**

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

#### **ARTIKEL 7 ONVOORZIENE GEVALLEN**

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

#### **ARTIKEL 8 INWERKINGTREDING**

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 juli 2019.