

Cao

Particuliere Beveiliging

1 juli 2012 t/m 30 september 2013

Deze cao geldt van 1 juli 2012 t/m 30 september 2013
Tussen ondergetekenden:

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

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,
De Unie vakbond van beveiligers te Culemborg
CNV Dienstenbond te Hoofddorp

ieder voor zich en tezamen vormend partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan
per 1 juli 2012

HOOFDSTUK 1: **ALGEMENE BEPALINGEN**

ARTIKEL 1 **DEFINITIES**

Adv-dag

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

De adv-dag is bij een voorwaarts roterend rooster:

als de laatste dienst een nachtdienst is: een periode van 32 uur zonder arbeidsuren

als de laatste dienst een andere dienst is dan nachtdienst: 24 uur zonder arbeidsuren.

De adv-dag is bij een achterwaarts roterend rooster altijd een periode van 32 uur zonder arbeidsuren.

Het aantal arbeidsuren bedraagt 8 uur danwel naar rato bij een parttime dienstverband.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

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

De tijdvakken van een dienst of een gebroken dienst.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Arbeidsuren

Alle uren waarover de werknemer loongerechtigd is.

Dit zijn:

- gewerkte uren;
- vakantie-uren;
- buitengewoon verlof-uren;
- ziekte-uren (inclusief, indien van toepassing, wachtdag);
- adv-uren;
- leegloopuren;
- opleidingsuren voor zover het een opleiding betreft, zoals bedoeld in artikel 61 lid 2 van deze cao;
- uren van werkoverleg op initiatief van de werkgever.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

Arbeidstijd

Alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

- gewerkte uren;

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

Aspirant beveiligers

De beveiligers die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiligers.

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.

Bloktijden

Het tijdvak waarbinnen na de weekindeling, de aan te zeggen dienst moet voldoen.

23.00 - 08.00 uur nachtblok

14.00 - 01.00 uur avondblok

06.30 - 19.00 uur dagblok

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

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

Fulltimer

Dienstverband voor de normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week bepaald per loonperiode.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

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.

Invulrooster

Het voor de werknemer voor een loonperiode vastgesteld dienstrooster waarin alle voor hem geldende roostervrije dagen (en adv-dag) vooraf zijn opgenomen en waarbij uiterlijk op de donderdag voorafgaande aan de week waarin de diensten worden verricht, de bloktijden voor die week zijn vastgelegd.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Loonperiode

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

Loontoeslag werknemer met een afroepcontract

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Medewerker algemeen reserve

De medewerker die aangesteld is als algemeen reserve, werkzaam is in een rooster voor algemeen reserve, die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligers (of een hieraan gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of SVPB basisdiploma Beveiliging), minimaal 36 maanden ervaring heeft als beveiligers en in het bezit is van een geldig EHBO-, of BHV-diploma. Tevens moet hij bij de werkgever in dienst zijn op grond van een fulltime contract, dan wel, indien en voorzover vooraf aantoonbaar door

werkgever een fulltime contract is aangeboden, bij werkgever in dienst te zijn op grond van een parttime contract voor minimaal 20 uur per week.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Meeruren

Het verschil tussen de totale arbeidsuren in een loonperiode en de arbeidsduur in een parttime contract. In dit kader het totaal van de arbeidsuren maximaal 160 uur per loonperiode.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

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.
Deze definitie gaat in met ingang van loonperiode 10 2013.

Nachtdienst

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 komt bovengenoemde definitie te vervallen en is de definitie als volgt:

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.
Deze definitie gaat in met ingang van loonperiode 10 2013.

parttimer

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

Er zijn 2 vormen van een parttime contract:

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

De werknemer die conform zijn arbeidsovereenkomst minder dan 152 uur per loonperiode arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt verloned. 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 overeengekomen arbeidsduur boven een fulltime contract per loonperiode.
2. Vast model: hierbij mag de arbeidstijd niet meer zijn dan de overeengekomen 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.

Deze definitie gaat in met ingang van loonperiode 10 2013.

Roosterperiode

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Roostervrij weekend

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Roostervrije dag

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

De roostervrije dag is bij een:

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

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Structureel overwerk

Onder structureel overwerk zoals bedoeld in de artikelen over vakantieloon (zie hieronder) en de afbouwregeling (artikel 52) en vakantiebijslag (zie artikel 69) 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.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

Onder structureel overwerk zoals bedoeld in de artikelen over de 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.

Deze definitie gaat in met ingang van loonperiode 10 2013.

Vakantiedag

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

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 dient uiterlijk te 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.

Vakantieloon

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

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

ADV uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Vakbonden

Partijen bij deze cao aan werknemerskant.

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/ECABO theoriecertificaat behaald hebben.

Vast rooster

Het voor de werknemer voor een roosterperiode vastgestelde dienstrooster waarin alle voor hem geldende werk- en rusttijden en roostervrije dagen zijn opgenomen en dat zich na afloop van de roosterperiode in dezelfde vorm herhaalt. Maximaal 20% van de in het vaste rooster opgenomen diensten kan bestaan uit arbeidstijd welke gedurende de looptijd volgens de methode van het invulrooster door de werkgever worden ingevuld.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt deze definitie.

Vrije dag

De 1^e vrije dag na een dag- of avonddienst is 24 uur. De 1^e vrije dag na een nachtdienst bedraagt 32 uur en de daaropvolgende vrije dagen 24 uur.

Deze definitie gaat in met ingang van loonperiode 10 2013.

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.

Deze definitie gaat in met ingang van loonperiode 10 2013.

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 de cao.

Ziektegeld

Het loon van de werknemer alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn vermeerderd met de in de voorgaande 3 loonperioden verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoeslag.

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

adv uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde definitie en is de definitie als volgt:

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

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

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

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

Deze cao is van toepassing op de werknemers in dienst van 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 3a van de Wpbr;

een particuliere alarmcentrale, die is toegelaten op grond van artikel 3b van de Wpbr;

een particuliere geld- en waardetransportbedrijf, dat is toegelaten op grond van artikel 3c 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.

ARTIKEL 3 UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSSFEER

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

Artikel 12 lid 3;

Artikel 21;

Hoofdstuk 4 met uitzondering van de artikelen 43 en 46

Hoofdstuk 5;

Bijlage 2.

De cao is niet van toepassing op de stagiair zoals bedoeld in artikel 15 van de cao.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde tekst en wordt het artikel als volgt:

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

Artikel 12 lid 3;

Cao 01-07-2012 tot en met 30-09-2013 (gehele tekst)

Artikel 20;
Hoofdstuk 4 met uitzondering van de artikelen 42 en 45
Hoofdstuk 5;
Bijlage 2.

De cao is niet van toepassing op de stagiair zoals bedoeld in artikel 15 van de cao.

ARTIKEL 4 DISPENSATIE EN AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Cao-partijen kunnen gezamenlijk dispensatie verlenen voor (onderdelen) van de cao. Verzoeken om dispensatie worden uitsluitend in behandeling genomen als deze schriftelijk worden gedaan en gericht zijn aan het secretariaat van Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging te Gorinchem. Indien dispensatie wordt verleend, geschiedt dit voor de duur van deze cao en komt de dispensatie derhalve te vervallen op 30 september 2013.
2. Tenzij anders bepaald mag de werkgever voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
3. 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.
4. 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.particulierebeveiliging.com.
3. De werkgever verstrekt bij elke loonbetaling aan de werknemer een schriftelijke dan wel digitale loonopgave overeenkomstig bijlage 1.

ARTIKEL 6 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer moet de belangen van het bedrijf als een goed werknemer behartigen, ook indien daar geen uitdrukkelijke opdracht voor is gegeven.

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

ARTIKEL 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:
 - adv-dagen;
 - bovenwettelijke vakantierechten;

- extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 65.
- 3 De werknemer heeft de mogelijkheid om 5 vakantiedagen extra te kopen.
- 4 De waarde van een vakantiedag in verband met de toepassing van dit artikel wordt bepaald aan de hand van de definitie van het vakantieloon. Op fulltimebasis wordt de waarde van een adv-dag bepaald door het basisuurloon te vermenigvuldigen met factor 8. Op parttimebasis gebeurt dit naar rato van de omvang van het dienstverband.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt bovengenoemde tekst en wordt het artikel als volgt:

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.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid het jaarlijks (daadwerkelijk) opgebouwd saldo aan bovenwettelijke vakantiedagen en de extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64 lid 5 te verkopen.
4. De werknemer heeft de mogelijkheid per jaar 18 vakantiedagen extra te kopen. Indien de werknemer vakantiedagen koopt, moeten deze in hetzelfde jaar opgenomen worden. Indien deze dagen niet door werknemer zijn opgenomen, worden deze aan het einde van het jaar in geld uitbetaald tegen het aankooptarief. De extra gekochte dagen neemt de werknemer als eerste op.
5. De waarde van een te kopen en/of verkopen vakantiedag is basisuurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
6. De werknemer kan aangeven of hij vakantiedagen wil kopen of verkopen. Tevens geeft werknemer op dat moment aan of de financiële verrekening van de koop of verkoop in één keer plaatsvindt of in termijnen.
7. Voor parttimers geldt dat de genoemde aantallen van koop en verkoop van vakantiedagen wordt aangepast naar rato van de omvang van de arbeidsduur.

ARTIKEL 9 **UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS**

1. Voor uitzendkrachten/payrollers die vallen onder de definitie van vakkrachten, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht/payroller toegepast:
 - a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 - c. toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst en behaalde diploma's;
 - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau en/of payrollonderneming;

- f. vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13^e maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
 - g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao
- De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 106 (vanaf loonperiode 10 artikel 105) van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten of payrollwerknemers en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) of Stichting Fonds Payrollen (SFP) en of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn.
3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in hoofdstuk 3 van deze cao.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever:
- a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
 - b. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen of payrollbedrijven ten opzichte van cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichting/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door het uitzendbureau of payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
5. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
6. Ten hoogste 20% van het vaste personeelsbestand in een onderneming mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers.
7. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
8. Deze regeling inzake uitzendkrachten en payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de cao voor Uitzendkrachten of bij partijen van de cao Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid 2 genoemde bepalingen.

ARTIKEL 10

ONGEVALLENVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking af te sluiten voor alle werknemers die bij hem in dienst zijn. Deze verzekering geeft de werknemer in geval van een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van:
 - ten minste 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 vakantietoeslag.
3. De voorwaarden en de begunstiging bij de ongevallenverzekering moeten in de polis worden opgenomen. De polis moet voor iedere werknemer ter inzage liggen op het kantoor van de werkgever.

ARTIKEL 11

JAARVERSLAGEN

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

HOOFDSTUK 2: **BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND**

ARTIKEL 12 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke proeftijd. Voor de aspirant-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 is de arbeidstijd 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 een arbeidstijd heeft gekend van meer dan de arbeidsduur, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde arbeidstijd (vanaf loonperiode 10 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 vaste structurele arbeidstijd niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. Verwezen wordt naar artikel 7:610b Burgerlijk Wetboek. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever moet binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

ARTIKEL 14

AFROEPOVEREENKOMST

1. De diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de werkzaamheden.
2. Artikel 7: 628 Burgerlijk Wetboek geldt niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
3. Indien sprake is van een voorovereenkomst geldt artikel 7: 668a Burgerlijk Wetboek niet gedurende de eerste 48 maanden waarin werkzaamheden worden verricht.
4. Indien de afroepovereenkomst, ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een arbeidstijd heeft gekend van structureel, gemiddeld, minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime arbeidsovereenkomst. Hierbij heeft de werknemer, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde arbeidstijd (vanaf loonperiode 10 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 beveiligers opdoet bij de werkgever:
 - in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) of
 - via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 3 maanden of
 - via ieder andere re-integratiebevorderende maatregel van UWV, gemeente of andere (overheids)instelling of
 - via een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).
2. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
3. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling danwel de re-integratie verantwoordelijke instelling.
4. De werkgever plant de stagiair boven de sterkte in.
5. De werkgever zet de stagiair niet facturabel in.
6. De werkgever wijst per stagiair 1 gediplomeerde praktijkopleider aan.
7. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiairs als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
8. De werkgever is verantwoordelijk cq. ziet er op toe dat de stagiair als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.

9. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling danwel 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.
10. De cao is op de stagiair niet van toepassing, met uitzondering van de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 3 van de cao.

ARTIKEL 16

AANPASSING ARBEIDSDUUR

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

ARTIKEL 17

AANSTELLING WERKNEMER ALGEMENE RESERVE

De benoeming als werknemer algemene reserve moet schriftelijk plaats vinden voor ten minste 1 jaar. De benoeming vindt steeds plaats voor 1 jaar. De benoeming kan na afloop van iedere termijn worden beëindigd wegens:

- een wijziging in de structuur van de onderneming;
- een ingrijpende wijziging in de organisatie van de onderneming;
- wegens hergunning c.q. contractswisseling;
- wegens disfunctioneren van de werknemer;
- wegens omstandigheden van vergelijkbare aard.

Tussentijdse wijziging in de benoeming om andere dan de hiervoor genoemde redenen is slechts in overleg met de werknemer mogelijk. De benoeming wordt schriftelijk vastgelegd en aan de werknemer verstrekt.

Dit artikel komt met ingang van loonperiode 10 2013 te vervallen.

ARTIKEL 18

BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werknemer en de werkgever een opzegtermijn van 2 loonperiodes, tenzij bij schriftelijke overeenkomst voor beiden een gelijke langere

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

ARTIKEL 19

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 20

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: (tot loonperiode 10 2013)

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 21 **ARBEIDSDUURVERKORTING**

1. Door arbeidsduurverkorting heeft de werknemer die arbeid verricht op basis van een fulltime contract recht op 13 adv-dagen per jaar.
2. Aan de werknemer die parttime werkt, moet de arbeidsduurverkorting naar evenredigheid worden toegewezen.
3. De werknemer die arbeid verricht op basis van een afroepcontract heeft geen recht op arbeidsduurverkorting. In plaats daarvan ontvangt hij een toeslag van 5% over het basisuurloon. Deze toeslag maakt deel uit van de loontoeslag werknemer met een afroepcontract.
4. De werkgever stelt de adv-dagen vast, neemt ze in het rooster op en deelt dit mee aan de werknemer.
 - In de loonperioden 7, 8, 9 en 13 hoeven geen adv-dagen in het vaste rooster te worden opgenomen.
 - De werkgever kan maximaal 3 adv-dagen per loonperiode vaststellen.
 - De werkgever kan in een kalenderjaar maximaal 5 adv-dagen vaststellen bij de donderdagse weekindeling, voorafgaand aan de week waarin de adv-dag wordt vastgesteld. De overige adv-dagen moet de werkgever langer van tevoren vaststellen: ten minste 28 dagen.
5. De werkgever kan slechts met instemming van de werknemer een eenmaal vastgestelde adv-dag verschuiven naar uiterlijk de volgende loonperiode. De nieuwe vaststelling kan eventueel plaats vinden naast een reeds eerder vastgestelde adv-dag.
6. Indien een vastgestelde adv-dag wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet kan worden genoten, dan heeft de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd.

ARTIKEL 22 **ARBEIDSTIJD**

1. De arbeidstijd wordt door middel van een vast rooster of een invulrooster voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd. Zie hiervoor ook de artikelen 33, 34 en 36. De arbeidstijd van een medewerker algemeen reserve wordt voorafgaand aan de werkzaamheden door middel van een rooster voor een algemeen reserve vastgelegd. Zie hiervoor ook artikel 35.
2. De werknemer heeft per loonperiode recht op toekenning van 8 roostervrije dagen. Dit recht geldt ook voor de werknemer die parttime werkt.
3. Voor de werknemer die arbeid verricht op basis van een afroepcontract wordt de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer per dienst vastgesteld.
4. Indien bij oproep door de werkgever bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, in de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdenvergoeding te verstrekken.
5. 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 59 lid 3 van de cao.

6. De werkgever streeft ernaar de werknemer niet op alle navolgende dagen in te plannen: 1^e kerstdag, 2^e kerstdag, oudjaarsdag na 16.00 uur en nieuwjaarsdag.

ARTIKEL 23 OVERWERK

1. Arbeidsuren worden als overuren aangemerkt indien deze:
 - in één loonperiode het totaal van 160 arbeidsuren overschrijden en/of
 - in een dienst of gebroken dienst een arbeidstijd van 9 uur overschrijden
2. De werknemer is verplicht overuren te verrichten, indien dat in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Daarbij geldt een maximaal aantal arbeidsuren van 176 uur per loonperiode.
3. De werkgever moet overuren tot het minimaal noodzakelijke beperken.
4. Een werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst kan niet verplicht worden tot overuren.

ARTIKEL 24 WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

1. 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 60 uren in elke periode van 9 maal 24 uren.
2. Deze rusttijd mag 1 keer per periode van 5 elkaar opvolgende weken door de werkgever tot 32 uur worden ingekort.
3. De in dit artikel bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.

ARTIKEL 25 DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

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

ARTIKEL 26 ZONDAGARBEID

De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht. Per loonperiode moet ten minste 1 vrije zondag worden vastgesteld, mede in het kader van het roostervrije weekend, zoals bedoeld in artikel 33 lid 2, artikel 34 lid 3 en artikel 35 lid 3. Op verzoek van de werknemer worden 3 vrije zondagen vastgesteld in zijn aaneengesloten vakantie, zoals bedoeld in artikel 66 lid 4, en als roostervrije dag bestempeld.

ARTIKEL 27

MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN (STRUCTUREEL)

De maximale arbeidstijd voor de werknemer bedraagt:

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

ARTIKEL 28

NACHTDIENST

1. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt een maximale arbeidstijd van 9 uur per nachtdienst en in elke periode van 13 weken gemiddeld 40 uren per week.
2. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt per periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 32 nachtdiensten, of
 - een maximum van 52 nachtdiensten, indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uur arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.cao-partijen kunnen van het bepaalde bij het eerste punt (32 nachtdiensten) dispensatie verlenen tot een maximum van 35 nachtdiensten.
3. 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) dispensatie verlenen tot een maximum van 42 nachtdiensten.
4. De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur. Deze rusttijd mag door de werkgever een maal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur (exclusief reistijd).
5. 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.
6. Om de in de leden 2 en 3 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.
7. Met de toepassing van hetgeen bepaald in dit artikel, moet rekening gehouden worden met artikel 27.

ARTIKEL 29

MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (INCIDENTEEL)

1. Van de artikelen 27 en 28 kan worden afgeweken. Dit is alleen toegestaan in geval dat overwerk door een onvoorziene wijziging van omstandigheden die incidenteel en niet-periodiek is, of als de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dit noodzakelijk maakt.
2. Indien van deze afwijking gebruik gemaakt moet worden dan bedraagt de maximale arbeidstijd voor de werknemer:
 - 12 uur per dienst,
 - 60 uur per week en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week.
3. Indien de arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst wordt verricht, bedraagt de maximale arbeidstijd voor de werknemer:
 - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.

ARTIKEL 30

PAUZE

1. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 5,5 uur maar niet meer dan 8 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een ononderbroken pauze van ten minste een half uur.
2. Indien de arbeidstijd per dienst tussen meer dan 8 en niet meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een pauze van tezamen ten minste 45 minuten, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren.
3. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer recht op een pauze van tezamen 1 uur, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren.
4. De in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel bedoelde pauzes, beginnen en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid. Bij een dienst van acht uur of langer beginnen en eindigen de pauzes in de periode gelegen tussen drie uur na aanvang en drie uur voor het einde van de arbeid.
5. In afwijking van het bepaalde in het 1e lid van dit artikel heeft de werknemer, die werkzaam is als objectbeveiliging/receptionist, recht op ten minste 2 pauzes van ten minste 15 minuten.
6. De werknemer die beveiligingswerkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, heeft als enige geen recht op pauze. Ter compensatie heeft hij recht op een maximale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken.

ARTIKEL 31

ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt de Arbeidstijdenwet. Artikel 24 tot en met 30 is niet van toepassing.

ARTIKEL 32

CONSIGNATIE

1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan de verplichting van de werknemer om een periode tussen 2 opeenvolgende diensten, of tijdens een pauze bereikbaar en beschikbaar te zijn om, in geval van onvoorziene omstandigheden, op oproep de bedongen arbeid te verrichten.
2. De aan de consignatie verbonden voorwaarden worden in overleg met de ondernemingsraad 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 roostervrije dagen.
 - De werknemer kan niet verplicht worden tot consignatiediensten langer dan 1 week. Per 2 weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per 3 weken.
 - De werknemer mag maximaal 13 uur per 24 uur arbeid verrichten.
 - De werknemer mag maximaal 60 uur per week arbeid verrichten.
 - De werknemer mag maximaal gemiddeld 45 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verrichten.
 - Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur is opgelegd, mag de werknemer maximaal gemiddeld 40 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verrichten.
4. Bij een oproep bij consignatie wordt de arbeidstijd geacht aan te vangen op het moment van de oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd volgend op een oproep bij consignatie opnieuw een oproep plaats vindt, dan wordt de tijd tussen de 2 oproepen beschouwd als arbeidstijd. Indien een oproep plaats vindt, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
5. De arbeid die wordt verricht als gevolg van een oproep bij consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 24, 25, 28 lid 4 en 5 en 30 buiten beschouwing gelaten.

ARTIKEL 33

AANVULLENDE REGELS BIJ EEN VAST ROOSTER

1. Een vast rooster kan slechts tot stand komen of gewijzigd worden na overeenstemming in een overleg met de betrokken werknemers en wordt ten minste 7 dagen voor aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.
2. Voor de werknemer met een vast rooster zijn de roostervrije dagen opgenomen in het dienstrooster, waarbij de werknemer recht heeft op toekenning van gemiddeld 8 roostervrije dagen per 4 weken. Daarbij moet

- minimaal sprake zijn van 2 perioden van 2 aaneengesloten roostervrije dagen. 1 van die perioden is een roostervrij weekend.
3. Ingeval van een met instemming van de werknemer ingevoerd vast rooster kan na een nachtdienst een aaneengesloten periode van twee roostervrije dagen met instemming van de werknemer bestaan uit een periode van 48 uur zonder arbeidsuren.
 4. Indien een vast rooster meer arbeidsuren bevat dan de normale arbeidsduur en de maximale gemiddelde arbeidsduur bedraagt over de roosterperiode niet meer dan 42 uur, dan moet de werknemer die fulltime arbeid verricht het rooster aanvaarden.
 5. Voor de werknemer met een vast rooster moeten de ADV-dagen in het dienstrooster worden opgenomen.
 6. De werkgever kan de werknemer eenmaal per loonperiode verplichten werkzaamheden te verrichten op een eerder vastgestelde roostervrije dag.
 7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
 8. De werkgever 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.
 9. Indien in het vaste rooster zgn. invaldiensten zijn opgenomen, moet de werkgever uiterlijk op de donderdag voorafgaande aan de week waarin de invaldienst is gepland de bloktijd voor deze dienst schriftelijk vastleggen.
 10. Indien de bloktijd door de werkgever niet of niet tijdig is vastgesteld, wordt er van uitgegaan dat dagblokken zijn vastgesteld.
 11. Na de weekindeling op donderdag mag de werkgever slechts met instemming van de werknemer een dienst aanzeggen die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijd valt.
 12. De diensten moeten na de weekindeling op donderdag binnen de vastgestelde bloktijden aangezegd worden, met inachtneming van de volgende termijnen:
Dagblok:
uiterlijk 3,5 uur na aanvang van het dagblok.
Avond- en nachtblok:
Voor wat betreft diensten die verricht worden gedurende de avond- en nachtblokken, geldt dat op ondernemingsniveau afspraken gemaakt worden voor de termijnen die in acht genomen dienen te worden voor het aanzeggen van diensten. Het tijdstip van aanzegging dient plaats te vinden voor aanvang van het blok.
In de regel geldt dat een termijn van 1 uur voor aanvang van het blok in acht genomen dient te worden.
Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over 1 of meerdere contactmomenten, voorafgaande aan de blokdienst om een eventuele inroostering af te stemmen. Bij de uitvoering zal rekening gehouden worden met de wet op de ondernemingsraden.

ARTIKEL 34

AANVULLENDE REGELS BIJ EEN INVULROOSTER

1. De werknemer met een invulrooster heeft, verdeeld over een periode van 4 achtereenvolgende weken, recht op toekenning van 8 roostervrije dagen.

- Daarbij moeten er in ten minste 2 perioden 2 aaneengesloten roostervrije dagen zijn. 1 van die perioden is een roostervrij weekend.
2. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode de 8 roostervrije dagen vast, die binnen deze periode vallen. De werknemer die volgens een invulrooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 8 roostervrije 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 voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk bezwaar tegen het verzoek maakt en tegelijkertijd geen alternatieve roostervrije dagen aanwijst, dan gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als roostervrij.
 3. Van de in lid 1 van dit artikel genoemde 8 roostervrije dagen moeten er ten minste 2 als een roostervrij weekend worden vastgelegd. Tevens moeten er 2 andere roostervrije dagen als vaststaand worden vastgelegd. De werkgever kan de werknemer niet verplichten op deze 4 speciaal vastgelegde roostervrije dagen werkzaamheden te verrichten. De werknemer kan aan de werkgever zijn voorkeur voor deze speciaal vast te stellen roostervrije dagen opgeven.
 4. Na toepassing van lid 3 van dit artikel resteren voor de betreffende loonperiode 4 roostervrije dagen. De werkgever kan van deze roostervrije dagen er maximaal 2 verschuiven of intrekken. Indien een roostervrije dag verschoven wordt, moet in overleg met de werknemer binnen dezelfde loonperiode een vervangende roostervrije dag worden vastgesteld. De werkgever mag slechts 1 keer per loonperiode een roostervrije dag intrekken zonder daarvoor een vervangende roostervrije dag vast te stellen.
 5. Voor de werknemer met een invulrooster worden de ADV-dagen uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode in het dienstrooster opgenomen.
 6. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
 7. 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.
 8. De dagen die resteren na het vaststellen van de roostervrije dagen en ADV-dagen worden aangemerkt als werkdagen. De werkgever moet uiterlijk voor de donderdag, voorafgaande aan de week waarin deze werkdagen zijn gepland, de bloktijden voor deze diensten schriftelijk vastleggen. In plaats van bloktijden kan de werkgever ook de daadwerkelijke werktijden in het rooster opnemen.
 9. Indien de bloktijd door de werkgever niet of niet tijdig is vastgesteld, wordt er van uitgegaan dat dagblokken zijn vastgesteld.
 10. Na de weekindeling op donderdag mag de werkgever slechts met instemming van de werknemer een dienst aanzeggen die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijd valt.
 11. De diensten moeten na de weekindeling op donderdag binnen de vastgestelde bloktijden aangezegd worden, met inachtneming van de volgende termijnen:
Dagblok:
Uiterlijk 3,5 uur na aanvang van het dagblok.
Avond- en nachtblok:

Voor wat betreft diensten die verricht worden gedurende de avond- en nachtblokken, geldt dat op ondernemingsniveau afspraken gemaakt worden voor de termijnen, die in acht genomen dienen te worden voor het aanzeggen van diensten. Het tijdstip van aanzegging dient plaats te vinden voor aanvang van het blok.

In de regel geldt dat een termijn van 1 uur voor aanvang van het blok in acht genomen dient te worden.

Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over één of meerdere contactmomenten, voorafgaande aan de blokdienst om een eventuele inroostering af te stemmen. Bij de uitvoering zal rekening gehouden worden met de wet op de ondernemingsraden.

ARTIKEL 35

AANVULLENDE REGELS BIJ EEN ROOSTER VOOR EEN ALGEMEEN RESERVE

1. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode, binnen deze periode 4 van de 8 roostervrije dagen vast. De werknemer die volgens een algemeen reserverooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 4 roostervrije dagen kenbaar te maken. 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 roostervrije dagen aanwijst, gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als roostervrij.
2. De 4 roostervrije dagen, die na toepassing van het 1^e lid van dit artikel overblijven, worden door de werkgever vastgesteld.
3. 4 vastgestelde roostervrije dagen moeten 2 perioden van 2 aaneengesloten roostervrije dagen zijn. Daarvan is 1 periode een roostervrij weekend.
4. De werkgever kan de in lid 3 van dit artikel bedoelde roostervrije dagen gedurende de loonperiode verschuiven door in overleg met de werknemer op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende roostervrije dag vast te stellen.
5. Van de 8 roostervrije dagen mag de werkgever er 1 intrekken zonder op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende roostervrije dag vast te stellen.
6. Voor de werknemer met een algemeen reserverooster worden de ADV-dagen uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode in het dienstrooster opgenomen.
7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
8. De werkgever 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.
9. 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 36

AANVULLENDE REGELS BIJ EEN GEBROKEN DIENST

Er is sprake van een gebroken dienst als:

1. De 2 dienstdelen samen maximaal 10 arbeidsuren zijn;
2. Tussen de 2 dienstdelen een onbetaalde onderbreking van meer dan 1 uur zit;

Tussen het begin van het eerste dienstdeel en het einde van het laatste dienstdeel mag niet meer dan 12 uur zitten.

ARTIKEL 37

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 38

ZOMER- EN WINTERTIJD

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

HOOFDSTUK 3: (met ingang van loonperiode 10 2013)

ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 20

VERVALLEN ADV-DAGEN

1. De adv-dagen vervallen met ingang van loonperiode 10 2013. Hiervoor in de plaats wordt het basisuurloon eenmalig met 5,25% verhoogd. Deze verhoging geldt niet voor degene met een afroepovereenkomst aangezien zij reeds een geldelijke vergoeding hiervoor krijgen.
2. Nog niet door werkgever ingeroosterde adv-dagen worden per loonperiode 10 2013 uitbetaald conform het basisuurloon zonder de 5,25% verhoging zoals genoemd in lid 1. Indien de werkgever teveel adv-dagen heeft ingeroosterd, komt dit voor rekening van de werkgever.
3. De fulltime arbeidstijd wordt 152 uur per loonperiode.
4. Van lid 1 tot en met 3 van dit artikel kan niet worden afgeweken.
5. 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 komen te vervallen. De arbeidstijd voor een fulltime werknemer wordt hiermee 152 uur per loonperiode. Ter compensatie van het vervallen van de adv-dagen worden 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 komen te vervallen en dat de arbeidstijd voor een fulltime werknemer 152 uur per loonperiode wordt. Ook de uurlonen van die werknemers wordt 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 maximaal 20 tijdvakken en/of diensten 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).
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.
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.

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 dienst 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 diensten 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 dienst 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 diensten 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 dienst 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 dienst. 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 diensten, dan ontvangt de parttimer met een groeimodel hiervoor de verschuivingstoeslag conform artikel 47.
4. De parttimer met een groeimodel kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van lid 2. Als de parttimer met een groeimodel hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of dienst 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 arbeidsuren van 160 per loonperiode.
2. Werknemer hoeft alleen op basis van vrijwilligheid langer dan 10 uur per dienst te werken. De verschuivingstoeslag is in dit geval ook van toepassing.
3. De werkgever moet overwerk tot het minimaal noodzakelijke beperken.
4. Een parttimer kan niet verplicht worden tot overwerk.

ARTIKEL 26

MINUREN

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 uur. De totale omvang van het aantal minuren bedraagt maximaal 80 uur.

ARTIKEL 27

MEDEWERKER ALGEMEEN RESERVE

1. In loonperiode 10 2013 heeft de medewerker algemeen reserve eenmalig de keus om algemeen reserve te blijven danwel te vallen onder de artikelen 21 tot en met 26. De in dit lid bedoelde keuze dient uiterlijk op de eerste dag van loonperiode 9 van 2013 aan de werkgever bekend te zijn gemaakt
2. Indien de werknemer kiest om algemeen reserve te blijven, behoudt de werknemer aanspraak op de toeslag van 10% op het basissalaris. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de verschuivingstoeslag zoals bedoeld in artikel 47.
3. Voor de inroostering van de medewerker algemeen reserve geldt het volgende:
 - a. De werkgever stelt uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode, binnen deze periode 4 van de 8 vrije dagen vast. De werknemer die volgens een algemeen reserverooster arbeid verricht, heeft het recht om zijn voorkeur voor deze 4 vrije dagen kenbaar te maken. Daarvoor moet hij uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode een schriftelijk verzoek indienen. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk bezwaar tegen het verzoek maakt en tegelijkertijd geen alternatieve vrije dagen aanwijst, gelden de door de werknemer aangevraagde dagen als vrij.
 - b. De 4 vrije dagen, die na toepassing van het 1^e lid van dit artikel overblijven, worden door de werkgever vastgesteld.
 - c. De 4 vastgestelde vrije dagen moeten 2 perioden van 2 aaneengesloten vrije dagen zijn. Daarvan is 1 periode een vrij weekend.
 - d. De werkgever kan de in sub c. van dit artikel bedoelde vrije dagen gedurende de loonperiode verschuiven door in overleg met de werknemer op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende vrije dag vast te stellen.

- e. Van de 8 vrije dagen mag de werkgever er 1 intrekken zonder op een ander moment in dezelfde loonperiode een vervangende vrije dag vast te stellen.
- f. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts-rotatieschema' aan te houden (dag-avond-nacht).
- g. De werkgever moet verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en past in de bedrijfsvoering.
- h. Naast een consignatieregeling is er een zogenaamde bereikbaarheidsregeling. Kenmerk van de bereikbaarheidsregeling is dat betrokken werknemer niet geacht wordt feitelijk voor het uitvoeren van werkzaamheden op te komen, anders dan voor de eerstvolgende dienst. De bereikbaarheidsregeling sluit een consignatieregeling niet uit.

ARTIKEL 28

MAXIMUM ARBEIDSTIJD

De maximaal te werken uren voor de werknemer bedragen:

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

ARTIKEL 29

MAXIMUM ARBEIDSTIJD BIJ OVERWERK

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

ARTIKEL 30

DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

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

ARTIKEL 31

WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

De werknemer heeft recht op een wekelijkse onafgebroken rusttijd van:

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

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

ARTIKEL 32

ZONDAGARBEID

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

ARTIKEL 33

NACHTDIENST

1. De maximale arbeidstijd van een nachtdienst bedraagt maximaal 9 uur.
2. De werknemer kan aangeven geen bezwaar te hebben om langer dan 9 uur te werken bij nachtdiensten die aanvangen tussen 00.00 en 06.00 uur.
3. In elke periode van 16 aaneengesloten weken waarin een werknemer 16 of meer keer arbeid in een nachtdienst verricht, bedraagt de arbeidstijd in die periode van 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
4. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt per periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 32 nachtdiensten, of
 - een maximum van 52 nachtdiensten, indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uur arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.cao-partijen kunnen van het bepaalde bij het eerste gedachtestreepje (32 nachtdiensten) 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) 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: Gelet op de definitie van vrije dag is de vrije tijd na een nachtdienst 56 uur. Dit is een afwijking van de arbeidstijdenwet.

8. Om de in de leden 2 en 3 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 objectbeveiligster/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 44 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.

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 plaats vindt, dan wordt de tijd tussen de 2 oproepen beschouwd als arbeidstijd. Indien een oproep plaats vindt, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
 5. De arbeid die wordt verricht als gevolg van een oproep bij consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 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 recht op betaling van de werkelijk gemaakte uren van de dienst.

HOOFDSTUK 4: **SALARISBEPALINGEN**

ARTIKEL 39 **FUNCTIE-INDELING**

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiligers 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 beveiligers grotendeels (d.w.z. minstens 50% van de arbeidsduur) verricht.
2. De werknemer wordt als regel in de functiegroep van objectbeveiligers/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 44 (vanaf loonperiode 10 2013 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 40 **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 61 lid 3 (vanaf loonperiode 10 2013 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 41 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

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

ARTIKEL 42 BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL

1. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal heeft de werknemer recht op plaatsing in die schaal met ingang van de loonperiode, waarin de bevordering plaats vindt.
2. 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 44 en vanaf loonperiode 10 2013 artikel 43).

ARTIKEL 43 LOONSVERHOGINGEN vervallen

ARTIKEL 43A

EENMALIGE UITKERING 2013

1. De werknemer die op 30 september 2013 in dienst is van de werkgever, ontvangt in 2013 een eenmalige uitkering van 1,26% over 13 maal het basissalaris plus vakantietoeslag. Voor de bepaling van het basissalaris wordt gekeken naar het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de 52 weken voorafgaand. Dit geldt ook voor werknemers met een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.
2. Werknemers die gedurende de periode 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2013 in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald met de loonbetaling van loonperiode 9 2013.
4. De leden 1 tot en met 3 van dit artikel gelden niet voor een werknemer met een voorovereenkomst. De eenmalige uitkering wordt in het uurloon van de werknemer opgenomen en dit wordt als volgt bepaald: uurloon maal 1,26 gedeeld door 13 maal 1,08.

ARTIKEL 43 B

EINDEJAARSUITKERING VANAF 2014

1. De werknemer die op 31 december van enig jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt vanaf 2014 een structurele eindejaarsuitkering van 1,26% over 13 maal het basissalaris plus vakantietoeslag. Voor de bepaling van het basissalaris wordt gekeken naar het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de 52 weken voorafgaand. Dit geldt ook voor werknemers met een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.
2. Werknemers die gedurende het jaar in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand november.
4. De leden 1 tot en met 3 van dit artikel gelden niet voor een werknemer met een voorovereenkomst. De eenmalige uitkering wordt in het uurloon van de werknemer opgenomen en dit wordt als volgt bepaald: uurloon maal 1,26 gedeeld door 13 maal 1,08.

ARTIKEL 44

FUNCTIEWAARNEMING

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een hoger ingedeelde functie waarneemt heeft gedurende de tijd van de waarneming recht op een toeslag op zijn basisuurloon.
2. De toeslag bedraagt:
 - € 0,15 bij waarneming van een functie, die 1 salarisschaal hoger is ingedeeld;
 - € 0,34 (0,35 vanaf loonperiode 3 2013) bij waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld;
 - € 0,57 (0,59 vanaf loonperiode 3 2013) 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 42 lid 5 (vanaf loonperiode 10 2013 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 45

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 46

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 45 (vanaf loonperiode 10 2013 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 45 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 44).

ARTIKEL 47

BELONING OVERWERK

De werknemer heeft over overwerk (zie artikel 23 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 25) recht op een toeslag van 50% over het basisuurloon.

ARTIKEL 48

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.

Dit artikel geldt met ingang van loonperiode 10 2013.

ARTIKEL 49

BELONING EERDER VASTGESTELDE ROOSTERVRIJE DAGEN

1. Indien de werknemer arbeid verricht op een voor hem, in een vast of invulrooster, vastgestelde roostervrije dag of op een vastgestelde adv-dag, heeft hij recht op een toeslag van 30% op het basisuurloon.
2. Indien de werknemer algemene reserve in een algemeen reserverooster in een dienst arbeid verricht op ten minste 1 van de 4 roostervrije dagen die

in het rooster zijn vastgelegd, heeft hij recht op een toeslag van 70% op het basisuurloon.

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

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt dit artikel.

ARTIKEL 51 TOESLAG WERKNEMER ALGEMEEN RESERVE

De werknemer met een algemeen reserverooster (zie artikel 35) heeft recht op een toeslag van 10% op het basissalaris. De periode waarin de toeslag van toepassing is, is gelijk aan de duur van de aanstelling.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt dit artikel.

ARTIKEL 51 BEREKENING TOESLAGEN

De toeslagen van de artikelen 45 tot en met 51 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 44 tot en met 47) moeten ook over delen van een uur worden uitbetaald. De toeslagen moeten afzonderlijk berekend en daarna opgeteld worden.

ARTIKEL 52 WERKEN BUITEN BLOKTIJD

Indien de werknemer na de weekindeling op donderdag een dienst verricht die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijden valt, dan heeft hij recht op een toeslag van 10% op het basisuurloon over de hele dienst. Indien de werkgever in plaats van bloktijden, daadwerkelijke werktijden in het rooster heeft opgenomen welke buiten de vastgestelde bloktijden vallen, is de toeslag van 10% niet van toepassing.

Met ingang van loonperiode 10 2013 vervalt dit artikel.

ARTIKEL 53 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.
3. Dit artikel geldt met ingang van loonperiode 10 2013.

ARTIKEL 54 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
Cao 01-07-2012 tot en met 30-09-2013 (gehele tekst)

- heeft gewerkt, betaalt de werkgever alle uren van de aangezegde dienst waarbij drie uren als gewerkte uren worden aangemerkt en de overige uren als minuren. Indien in een loonperiode reeds het maximum van 24 danwel 80 minuren is bereikt, worden in dat geval wel alle uren van de aangezegde dienst betaald. In het geval dat de werknemer al wel zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever 3 uur aan de werknemer.
2. Indien bij oproep door de werkgever en bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reisvergoeding te verstrekken.
 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.
 5. Dit artikel geldt met ingang van loonperiode 10 2013.

ARTIKEL 55

AFBOUWREGELING

1. Voor de werknemer in een vast rooster (met ingang van loonperiode 10 2013 komt de term vast rooster te vervallen) of 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 45 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 44));
 - Structureel overwerk;
 - Toeslag medewerker algemene reserve (artikel 49 (vanaf loonperiode 10 2013 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 loonperiodes 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 afbouwperiodes:</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 56

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

ARTIKEL 57

MAALTIJDVERGOEDING

De werknemer heeft op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 8,61 (8,78 vanaf loonperiode 3 2013):

- 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 58

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 € 0,31 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 59

CONSIGNATIEVERGOEDING

1. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 32 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 35) is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
 - € 1,04 (1,06 vanaf loonperiode 3 2013) per uur;
 - € 2,07 (2,12 vanaf loonperiode 3 2013) 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 61 lid 3 (vanaf loonperiode 10 2013 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 € 51,87 bruto (52,90 vanaf loonperiode 3 2013) 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 60

HONDENVERGOEDING

1. De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond ontvangt een bruto toeslag van € 83,32 per loonperiode (84,98 per loonperiode 3 2013).
2. De werkgever verstrekt daarnaast een vergoeding van € 104,15 (106,23 vanaf loonperiode 3 2013) netto per loonperiode voor alle kosten waar onder aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. Deze vergoeding bedraagt € 62,49 (63,74 vanaf loonperiode 3 2013) 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 functieuitoefening noodzakelijke trainingen worden vergoed.
10. Werkgever vergoedt de kosten van schade en/of letsel tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig.

11. Werkgever verstrekt een lening voor aanschaf van de hond waarmee de beveiligingsdiensten worden verricht met een terugbetalingstermijn van 8 jaar.
12. Bij vroegtijdig overlijden van de hond neemt de werkgever de resterende lening van de werknemer over.
13. De in dit artikel genoemde toeslagen worden jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd conform het prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.
14. Bij beëindiging van beveiligingswerk met de hond is op de brutotoeslag in lid 1 de afbouwregeling van artikel 52 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 51) van toepassing.

ARTIKEL 61 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 62 VERBLIJFSKOSTEN

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

ARTIKEL 63 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 dispensatie krijgen mits de bestaande regeling materieel ten minste overeenkomt met deze cao-verplichting.

HOOFDSTUK 6: OPLEIDINGEN

ARTIKEL 64 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 gelijkgesteld met 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 53 (vanaf loonperiode 10 2013 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 65 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 plaats vindt. Na het verstrijken van 2 jaar na het behalen van het diploma is geen terugbetaling meer verschuldigd.
3. De leden 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing, indien het dienstverband buiten de schuld van de werknemer beëindigd moet worden. In dat geval is geen terugbetaling verschuldigd.

ARTIKEL 66

VRIJWILLIGE OPLEIDING

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

ARTIKEL 67

EHBO/BHV

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

HOOFDSTUK 7:

VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG EN BUITENGEWOON VERLOF

ARTIKEL 68

VAKANTIERECHT

1. De werknemer heeft per kalenderjaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per kalenderjaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie. De wettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd.
2. a. De aanspraak van de fulltimer bedraagt in totaal 192 uur of 24 dagen per jaar. Dit betekent dat per 4 weken 1,85 vakantiedagen of 14,77 vakantieuuren worden opgebouwd. Voor bedrijven met een GWT-vergunning geldt dat de aanspraak in totaal 200 uur of 25 dagen bedraagt. Dit betekent dat per 4 weken 1,92 vakantiedagen of 15,38 vakantieuuren worden opgebouwd.
Met ingang van loonperiode 10 2013 komt sub a te vervallen en geldt het volgende.
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 vakantieuuren 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 vakantieuuren 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 160 uren (met ingang van loonperiode 10 2013 over maximaal 152 uren) 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. a. Voor de werknemer met een afroepovereenkomst wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,24% van het voor hem geldende basisuurloon en de daarop van toepassing zijnde toeslag bijzondere uren.
5. 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 69

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.
3. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. De werknemer moet ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie opnemen. De werknemer mag meer dan 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen mits deze vakantie wordt opgenomen in de periode van 1 januari t/m 30 juni van enig jaar of van 7 september t/m 30 november.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 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/arboarts beoordeelt of de vakantie dient voor herstel c.q. uitrusten van de verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst.
5. Indien de werknemer een losstaande vakantiedag heeft aangevraagd, moet de werkgever de werknemer binnen 7 dagen schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 7 dagen geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Met ingang van loonperiode 10 2013 is dit lid ook van toepassing op de 8 vrije dagen zoals bedoeld in artikel 21 lid 1.
6. 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.
7. 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).

8. De werkgever houdt een registratie bij van de opgebouwde en opgenomen vakantiedagen van de werknemer.

ARTIKEL 70

LOON TIJDENS VAKANTIE

1. Met ingang van loonperiode 10 2013 heeft de werknemer tijdens zijn vakantie of bij het opnemen van een losse vakantiedag recht op doorbetaling van zijn basissalaris.
2. Vanaf loonperiode 10 2013 wordt de waarde van de vakantiedagen die de werknemer aan het einde van enig jaar nog niet heeft opgenomen 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 43 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 42) en de periodieke verhoging van de werknemer het aantal vakantiedagen (in tijd) naar evenredigheid zal dalen.

ARTIKEL 70A

OVERGANGSBEPALING LOON TIJDENS VAKANTIE

1. Tot loonperiode 10 2013 heeft de werknemer gedurende zijn vakantie of bij het opnemen van een losse vakantiedag recht op doorbetaling van zijn vakantieloon.
2. Per loonperiode 10 2013 wordt de nominale waarde (inclusief ORT) van het dan nog openstaand saldo aan vakantiedagen vastgesteld. Opname van vakantiedagen uit dit saldo gebeurt tegen de vastgestelde nominale waarde. De waarde van deze vakantiedagen groeit niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer. Bij een loonstijging zoals bedoeld in artikel 43 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 42) en de periodieke verhoging van de werknemer, zal het aantal vakantiedagen (in tijd) naar evenredigheid dalen.

ARTIKEL 71

FEESTDAGEN

1. De fulltimer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 8 uur (vanaf loonperiode 10 2013 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 8 uur (vanaf loonperiode 10 2013 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 8 uur (vanaf loonperiode 10 2013 van 7,6 uur).
 - als deze feestdag samenvalt met een roostervrije dag (met ingang van loonperiode 10 2013 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 roostervrij is (vanaf loonperiode 10 2013 niet vrij is zoals bedoeld in artikel 21 lid 1), zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.

ARTIKEL 72 LOON TIJDENS VAKANTIE

1. De werknemer heeft gedurende zijn vakantie recht op doorbetaling van zijn vakantieloon.
2. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband nog vakantierechten heeft, heeft hij recht op uitbetaling daarvan. De waarde van de vakantierechten wordt bepaald aan de hand van de definitie van het vakantieloon.
3. Uitbetaling van vakantiedagen tijdens de duur van het dienstverband is niet toegestaan met uitzondering van de situatie van zoals bepaald in artikel 65 lid 4 en artikel 8 lid 2.
4. Dit artikel komt met ingang van loonperiode 10 2013 te vervallen.

ARTIKEL 73 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 vakantieloon en de toeslag in het ziektegeld (met ingang van loonperiode 10 2013 komt de toeslag in het vakantieloon te vervallen);
 - 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.
3. Voor de berekening van de vakantiebijslag over het jaar 2013-2014 geldt dat over de loonperiode 5 2013 tot en met loonperiode 9 2013 nog de toeslag in het vakantieloon meegenomen dient te worden.

ARTIKEL 74 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, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.

B bij periode van rouw

De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlof met behoud van loon om het verlies van een naaste te kunnen verwerken. De duur en omvang van het verlof worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.

C bij huwelijk

- 1 dag bij ondertrouw van de werknemer en 2 achtereenvolgende dagen bij huwelijk van de werknemer; het aangaan van een geregistreerd partnerschap is hiermee gelijkgesteld;
- 1 dag bij huwelijk van 1 van de kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers of schoonzusters van de werknemer;
- 1 dag bij 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens ouders of schoonouders.

D bij korte zorg

Gedurende kort zorgverlof wordt het loon volledig doorbetaald voor tweemaal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.

E bij geboorte

2 dagen bij bevalling van de partner van de werknemer.

F bij adoptie

Één dag bij adoptie van een kind door de werknemer.

G bij doktersbezoek

- de noodzakelijk te verzuimen uren bij bezoek aan specialist (na verwijsbrief);
- bezoek aan huisarts, tandarts en therapeut moet zo veel mogelijk in vrije tijd van de werknemer plaats vinden; indien dit onmogelijk is: de noodzakelijk te verzuimen uren.

H bij verhuizing

- 1 dag bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van eens per 2 jaar
- 2 dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit gebeurt op verzoek van werkgever.

I bij examens

Één dag voor het afleggen van SVPB-examens voor het diploma Beveiliger 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 1 van de vakbonden, mits de aanvraag daartoe tijdig door de vakorganisatie tot de onderneming is gericht, voor de volgende activiteiten:

- het bijwonen van congressen, algemene groeps- en bestuursvergaderingen van 1 van de vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van een van de besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot maximaal 8 dagen in een kalenderjaar
- het volgen of bijwonen van, door of namens 1 van de vakbonden georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen, voor maximaal 6 dagen per kalenderjaar, mits de dienst de afwezigheid wegens dit verlof toestaat
- per vakorganisatie, partij bij deze overeenkomst, zal voor het volgen/bijwonen van de cao-onderhandelingen buitengewoon verlof worden toegekend voor maximaal 3 kaderleden.

M bij wettelijke of overheidsverplichtingen

bij de vervulling van een, bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting voor zover deze persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in de vrije tijd kan gebeuren en het niet betreft oproeping van Raad voor de Kinderbescherming, de sociale diensten, belastinginstanties e.d. of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdachte is gedagvaard, de naar redelijkheid te bepalen noodzakelijke tijd, met een maximum van 1 dag.

L overige gevallen

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

HOOFDSTUK 8: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 75 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 76 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 75 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 70), gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld (maximum dagloon Coördinatiewet SV), waarbij de werknemer tenminste recht heeft op het minimumloon.
2. De eerste dag geldt als wachtdag, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte, zoals bedoeld in artikel 9 van de Arbo-wet. Er is ook geen sprake van een wachtdag in geval van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte van een arbeidsgehandicapte werknemer.

ARTIKEL 77 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 13 LOONPERIODEN OF LANGER

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

3. Indien de werknemer eerder dan 1 januari 2006 arbeidsongeschikt is geworden, geldt de oorspronkelijke ziektedag ook als 1^e ziektedag in het kader van dit artikel en zal vanaf die dag geteld worden

ARTIKEL 78 WACHTDAGEN

In afwijking van artikel 76 (vanaf loonperiode 10 2013 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 79 GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Het recht van de werknemer op de in de artikelen 76 en 77 (vanaf loonperiode 10 2013 artikelen 71 en 72) bedoelde uitkeringen eindigt, wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt.

ARTIKEL 80 SANCTIES

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 76 en 77 (vanaf loonperiode 10 2012 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 belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 76 en 77 (vanaf loonperiode 10 2012 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 heeft het recht om de in de artikelen 76 en 77 (vanaf loonperiode 10 2012 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 81 SCHADEVERGOEDING

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

ARTIKEL 82

PREVENTIEBELEID

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

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

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

HOOFDSTUK 9: **VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID**

ARTIKEL 83 **VUT CAO**

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

De tekst van de VUT cao vindt u op www.beveiligingspensioen.nl

ARTIKEL 84 **PENSIOEN**

1. iedere werknemer van 21 jaar en ouder wordt, in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, indien hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever op het salaris ingehouden.
3. De premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag (jaarloon of pensioengevend loon verminderd met de franchise) van de werknemer. Onder pensioengevend loon wordt verstaan: het vaste basissalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag. Overige toeslagen en vergoedingen blijven buiten beschouwing. Onder franchise wordt verstaan: het bruto minimumloon vermeerderd met de vakantietoeslag.
4. De werknemerspremie bedraagt 40% en de werkgeversbijdrage 60% van de totale pensioenpremie.
5. Indien de werkgever door het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging voor (een deel van) zijn werknemers is vrijgesteld van deelname in het fonds, is de werkgever verplicht het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling aan de werknemer te overhandigen.
6. De werknemer die via 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.

ARTIKEL 85 **OVERIGE REGELINGEN TEN BEHOEVE VAN OUDERE WERKNEMERS**

1. Voor oudere werknemers gelden de volgende bepalingen:
 - a. - Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om op basis van een medische indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
 - b. - Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden

waarbij het totaal aantal arbeidsuren meer dan 40 uur (met ingang van loonperiode 10 2013 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 86 lid 1 en, 2 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 80) genoemde gevallen wordt een loonregeling, in de vorm van een afbouwregeling, met betreffende werknemers getroffen. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt per loonperiode plaats. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 22,69 bruto per loonperiode en nadat de hogere inkomensstructuur tenminste 13 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan. De volgende afbouwregeling is dan van toepassing. Bij ingang van de eerste wijziging direct € 22,69 bruto en het restant conform het navolgende schema:

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

De afbouwbedragen worden jaarlijks geïndexeerd. De indexering is gelijk aan het 43 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. Vrije dagen voor oudere werknemers

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

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

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

HOOFDSTUK 10: **VEILIGHEIDSPROCEDURES AANGELEGENHEDEN**

EN

ARBO-

ARTIKEL 86 **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 86, 87 en 88 (vanaf loonperiode 10 2013 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 87 **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 88 **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 89

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 91 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 86) of met een meldpunt in de directe werkomgeving dat voldoet aan het gestelde in artikel 91 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 86) eerste zin.

ARTIKEL 90

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 91

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 87 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 82) bij een particuliere alarmcentrale (PAC) plaats vinden. Indien vanaf een vaste post of door een mobiel surveillant geen contact kan worden verkregen met het (centrale) meldpunt, moet men rechtstreeks contact op kunnen nemen met bedoelde PAC.

ARTIKEL 92

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 93

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 94

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 95

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 96

BRANCHE RI&E

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

HOOFDSTUK 11: WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

ARTIKEL 97 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 98 EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF

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

ARTIKEL 99 PERIODIEK OVERLEG OVER WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN

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

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

ARTIKEL 100A **WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING**

1. Dit artikel is vanaf 1 februari 2013 ook van toepassing bij contractswisselingen bij 20.000 uur of minder.
2. De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsbedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
3. De latende partij informeert de betrokken werknemers en geeft de vakbonden inzicht in de omvang van het contract.
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 informatieuitwisseling 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 63 (vanaf loonperiode 10 2013 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 100B WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 20.000 UUR

- 1. Bij uitvragen vanaf 1 februari 2013 is dit artikel van toepassing ingeval van contractswisseling bij meer dan 20.000 uur (op contractsbasis per jaar bij de latende partij).
- 2. De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsbedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
- 3. Hoofddregel 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 arbeidsduur voor de opdracht werkzaam zijn, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. De aan te bieden arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt onder andere verstaan, maar is daarmee niet beperkt tot, het geldend salaris voor de werknemer, anciënniteit, de arbeidsduur en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao.
- 4. De objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de werknemers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen. Het tempo en omvang van de afbouw van deze toeslagen is conform de regeling opgenomen in artikel 50 De werknemers behouden de overige persoonlijke toeslagen.
- 5.
 - a. De latende partij is verplicht om aan de betrokken werknemers tijdig en schriftelijk te vragen of zij hun opgebouwde, maar nog niet

- genoten, aanspraken op vakantiedagen alsmede de opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantiebijslag, wensen mee te nemen naar de verwervende partij.
- b. De latende partij zal de verwervende partij vervolgens tijdig en zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren welke betrokken werknemers van hun recht tot meenemen van vakantiedagen en vakantiebijslag gebruik wensen te maken en wat derhalve de hoogte is van de over te dragen aanspraken.
 - c. De latende en de verwervende partij dienen de wensen van de betrokken werknemers voor wat betreft al dan niet overgang van aanspraken op vakantiedagen en vakantiebijslag te respecteren en zonder voorbehoud uit te voeren.
 - d. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantiebijslag bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage 9 van de cao.
6. De verwervende partij neemt ook de eventuele studieovereenkomst zoals bedoeld in artikel 63 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 62 van de cao over.
 7. De latende partij geeft ten tijde van de heraanbesteding en/of hergunning op verzoek van offererende partijen inzage in de totale loonsom van de werknemers. De loonsom omvat alle op geld en tijd waardeerbare verplichtingen ten aanzien van de werknemers. De latende partij is tot een jaar na het verzoek aanspreekbaar op de volledigheid van de geleverde informatie en aansprakelijk voor de gevolgen van versterkte onvolledige en/of foutieve informatie.
 8. Indien de werknemer en de latende partij overeenstemming hebben dat de werknemer in dienst blijft bij de latende partij, dan regelen zij dit in onderling overleg en vervalt de hoofdregel door een gezamenlijke melding van de latende partij en werknemer aan de verwervende partij.
 9. Ingeval van een contractswisseling waarbinnen de beveiligingstaken meer dan 20.000 uur bedragen, zal de latende partij de vakbonden informeren.
 10. Kennelijk gezochte constructies vallen ook onder dit artikel. Hieronder wordt onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan het verdelen over meerdere deelopdrachten of het faseren van de opdrachten in tijd.
 11. Geschillen over de toepassing van dit artikel worden aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging voorgelegd.

ARTIKEL 101

WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

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

2. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moeten:
 - bij voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag of overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, direct de ondernemingsraad en de vakbonden tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;
 - in overleg met de vakbonden regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokken werknemers;
 - de vakbonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. Een sociaal plan moet het totaal van maatregelen inhouden, dat gericht is op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of al dan niet gehele liquidatie (van afzonderlijke onderdelen) van de onderneming, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers.

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

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

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

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

HOOFDSTUK 12:

SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGINGSORGANISATIES EN NALEVING CAO

ARTIKEL 102

CONTROLEORGAAN

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

ARTIKEL 103

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;
 - a. 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 43 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 42) van deze cao
 - Het beoordelen van klachten inzake artikel 106 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 101).

ARTIKEL 104

INVLOED ONDERNEMINGS-CAO

In aanvulling op artikel 103 (vanaf loonperiode 10 2013 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.

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 106 **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 107 **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. Vakbondsleden van De Unie, CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten kunnen van deze faciliteit gebruik maken en de werkgever verleent hieraan zijn medewerking. Een en ander indien en 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 zal 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 108 **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 109 **DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING**

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 september 2013.
2. Cao-partijen zullen ruimschoots voor het einde van de looptijd van deze cao in overleg treden of en zo ja in hoeverre de cao gewijzigd moet worden.

3. Indien het overleg tot wijziging van de cao, wordt beëindigd zonder dat cao-partijen tot overeenstemming zijn gekomen, kan de overeenkomst door beide partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet schriftelijk gebeuren bij aangetekend schrijven.

ARTIKEL 110

FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU

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

PROTOCOL II COLLECTIEVE VERZEKERINGEN

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

PROTOCOL III EVALUATIEONDERZOEK

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd de consequenties van het nieuwe systeem van arbeidstijden en toeslagen onderzoeken. Voordat het onderzoek start stellen cao-partijen gezamenlijk de parameters van het onderzoek vast alsmede de wijze waarop met de uitkomsten van het onderzoek wordt omgegaan.

PROTOCOL IV CODE GOED OPDRACHTGEVERSCHAP

Cao-partijen streven er naar om gedurende de looptijd van de cao te komen tot een gezamenlijke code/beleid/activiteiten met als doel opdrachtgevers te bewegen tot verantwoordelijk marktgedrag. Cao-partijen betrekken elkaar bij activiteiten die ten aanzien van dit onderwerp ondernomen worden.

PROTOCOL V REGELINGEN OUDERE WERKNEMERS

Gedurende de looptijd van de cao, zullen cao-partijen de regelingen ten behoeve van oudere werknemers in onderlinge samenhang bezien en daar waar dit wenselijk wordt geacht, aanpassingen doorvoeren.

PROTOCOL VI BEOORDELINGSSYSTEEM

In de cao wordt de mogelijkheid gecreëerd dat individuele bedrijven kunnen komen tot de invoering van een beoordelingssysteem. Dit systeem moet primair gericht zijn op het bevorderen van de ontwikkeling van de werknemers. Op termijn wordt de mogelijkheid geboden om tevens een koppeling te maken naar het beloningssysteem. Deze koppeling bestaat eruit dat er een relatie wordt gelegd tussen de beoordeling van de werknemer en de groei door de schaal (van min. naar max.).

Cao-partijen zullen nadere afspraken maken over:

- de wijze waarop aan bedrijven toestemming wordt gegeven voor invoering van een beoordelingssysteem (overleg met vakbonden en/of ondernemingsraden);
- het kader waaraan een bedrijfsbeoordelingssysteem moet voldoen (wat wordt beoordeeld, eisen aan beoordelingscyclus, eisen aan opleidingsmogelijkheden e.d.);

- de duur van de periode waarin het systeem wordt toegepast zonder dat er beloningsconsequenties aan verbonden zijn;
- de wijze waarop de werking van het systeem wordt geëvalueerd;
- bedrijven zonder beoordelingssysteem kennen een salarisontwikkeling conform de systematiek in de huidige cao.

Indien aan het systeem beloningsconsequenties worden verbonden, mag er als gevolg van dit systeem geen negatief verschil in de totale loonsom van het bedrijf ontstaan ten opzichte van de systematiek beschreven in de cao (toekenning van periodieken op basis van dienstjaren). Dit betekent dat er ten minste sprake is van kostenneutraliteit bij het wel of niet toepassen van het beoordelingssysteem.

PROTOCOL VII BEVEILIGERSPASPOORT

Cao-partijen ontwikkelen een 'beveiligerspaspoort' voor werknemers in de sector. Dit paspoort maakt voor werknemers en werkgevers in de branche inzichtelijk welke opleidingen een werknemer heeft gevolgd, zijn ervaring, ontwikkeling en competenties. Het 'beveiligerspaspoort' maakt de kennis en vaardigheden van beveiligers zichtbaar, versterkt daarmee zijn positie (sector, arbeidsmarkt) en helpt hem en de leidinggevende bij het maken van ontwikkelafspraken. Dit onderwerp zal uitgewerkt worden door Stichting Opleidingsfonds Beveiligingsbranche (SOBB)

PROTOCOL VIII STATIJDEN VOOR LUCHTHAVENBEVEILIGING

Cao-partijen maken voor het einde van de cao, maar in ieder geval voor de volgende tender wordt uitgeschreven, afspraken over de doorvoering van de uitkomsten van het statijdenonderzoek. Ten einde draagvlak bij de opdrachtgevers te creëren zodat de uitkomsten van het onderzoek doorgevoerd worden, zullen partijen het rapport gezamenlijk aan de opdrachtgevers aanbieden en bespreken.

PROTOCOL IX UITVOERING CAO

Om ervoor te zorgen dat de nieuwe cao-afspraken goed ingevuld worden zullen cao-partijen bezien of de taken van de Sociale Commissie Beveiliging uitgebreid moeten worden.

HOOFDSTUK 15

VERBIJZONDERENDE LUCHTHAVENBEVEILIGING

REGELING

ARBEIDSVOORWAARDEN

ARTIKEL 1 Statijden

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

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

ARTIKEL 2 Parkeerkosten

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

HOOFDSTUK 16

VERBIJZONDERENDE REGELING 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 Arbeidsduurverkorting

Werknemer binnen het segment Geld- en Waardelogistiek kan de toegekende ADV dagen verkopen. Deze keuzemogelijkheid geldt voor de periode van 1 jaar en wordt uiterlijk oktober van enig jaar voor het volgende jaar vastgesteld en vastgelegd op het daarvoor ontwikkelde standaardformulier.

ARTIKEL 3 Bloktijden

Het tijdvak waarbinnen na de weekindeling, de aan te zeggen dienst bij Geld- en Waardelogistiek moet voldoen.

23.00 – 08.00 uur nachtblok

14.00 – 01.00 uur avondblok

06.30 – 19.00 uur dagblok

05.30 – 16.00 uur nacht/dagblok

13.00 – 22.00 uur dag/avondblok

23.00 – 08.00 uur avond/nachtblok

ARTIKEL 4 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.

PROTOCOL I Actualisering arbeidsvoorwaarden Geld- en Waardelogistiek

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

Tijdens de looptijd van deze segmentafspraken zullen partijen keuzes maken of en hoe de huidig geldende ondernemings cao van Value Services geïntegreerd wordt in het Segment Geld- en Waardelogistiek.

PROTOCOL III

Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen nadere segmentafspraken maken over het onderwerp arbeids- en rusttijden die in werking zullen treden met ingang van loonperiode 10 2013.

Partijen ter ener zijde:

De Nederlandse Veiligheidsbranche

Mevrouw L. Griffith

De heer G. van de Laar

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten

De heer A. Neijenhuijs

Mevrouw K.Y. Reus

Mevrouw A. Jongbloed

CNV DienstenBond

De heer G. F. van Linden

De heer D. Swagerman

De Unie

De heer M.W. Hoelscher

De heer R. Castelein

BIJLAGE 1: LOONOPGAVE

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

- naam en adres werkgever en werknemer
- geboortedatum werknemer
- datum indiensttreding
- de overeengekomen arbeidsduur
- cao inschaling
- burgerservicenummer
- het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon over de uitbetalingstermijn
- de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft
- het bestand aan opgebouwde vakantie-uren
- de opgebouwde 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 (vanaf loonperiode 10 2013)
- de bedragen die op het loon zijn ingehouden, zoals loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, loonbeslag, pensioenpremie e.d.

BIJLAGE 2: FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN

I. FUNCTIEGROEPEN

Voor het uitoefenen van het vak van 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 beveiliger 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 controleronden 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 uitrusten na een alarmmelding behoort tot de taken.

3. **Winkelsurveillant**

Deze beveiligers loopt controleronden in winkelcentra en/of door winkels waarbij men alert is op winkeldiefstal en ordeverstoringen. Het kunnen omgaan met en actief optreden tegen personen zijn belangrijke vereisten. Het publiek is men zonnodig van dienst voor het beantwoorden van vragen en het geven van informatie. De 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, ontplofingsgevaar, 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**

Deze beveiligers neemt meldingen aan van o.a. mobiele surveillanten en coördineert de alarmopvolging bij binnenkomende signalen van het stil alarm. De werkzaamheden worden verricht in een PAC-alarmcentrale of daarmee verbonden satelliet meldkamer en/of in een centrale meldkamer. Goede kennis van en omgang met moderne communicatie- en computerapparatuur is vereist.

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 overeengekomen 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. Objectbeveiliger/receptionist

1.2 Aspirant beveiliger

De beveiliger die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiliger.

1.3 Beveiliger A

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

Beveiliger B

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

1.5 Beveiliger C

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliger, 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 beveiliger beperkte organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden heeft gekregen. Voorbeelden o.a. objecthoofd en adjunct-groepsleider.

1.6 Beveiliger D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliger, 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 beveiliger een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. objectcoördinator en groepsleider.

1.7 Beveiliger E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiliger, 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 beveiligers leiding te geven, waarbij de beveiliger voor een aanzienlijk deel wordt ontheven van zijn directe beveiligingstaak. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

2. Mobiel surveillant

2.2 Aspirant mobiel Beveilig

De beveilig die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveilig.

2.3 Mobiel Beveilig A

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

2.4 Mobiel Beveilig B

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

2.5 Mobiel Beveilig C

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveilig, 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 Beveilig D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveilig, 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 beveilig 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 Beveilig E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveilig, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.4. of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveilig 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 beveilig voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

3. Winkelsurveillant

3.2 Aspirant winkelsurveillant

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

3.3 Winkelsurveillant A

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

3.4 Winkelsurveillant B

De winkelsurveillant die voldoet aan het gestelde onder 3.3 en in het bezit is van het SVPB certificaat detailhandel of SVPB/ECABO certificaat 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/ECABO diploma Coördinatie Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiling of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de winkelsurveillant een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden zijn o.a. groepsleider en objectcoördinator.

3.7 Winkelsurveillant E

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

4. Brandwacht

4.2 Aspirant Brandwacht

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

4.3 Brandwacht A

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

4.4 Brandwacht B

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

4.5 Brandwacht C

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

4.6 Brandwacht D

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

4.7 Brandwacht E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de brandwacht, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.5 of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep 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/ECABO diploma beveiliging

5.3 Transporteur A

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

5.4 Transporteur B

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

5.5 Transporteur C

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

5.6 Transporteur D

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

5.7 Transporteur E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de transporteur, mits die voldoet aan het gestelde onder 5.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten,

waarbij de transporteur een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt, waarbij de transporteur voor een aanzienlijk deel van zijn direct uitvoerende transporteurstaak ontheven kan zijn. Voorbeeld o.a. adjunct-inspecteur.

6 Centralist

6.2. Aspirant centralist

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

6.3 Centralist A

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

6.4 Centralist B

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

6.5 Centralist C

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

6.6 Centralist D

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

6.7 Centralist E

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

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- beveiliger/ receptionist	Mobiel Surveillant	Winkel- surveillant	Brandwacht	Geld- en waarde- transporteur	centralist
2	Aspirant beveiliger	Aspirant mobiel beveiliger	Aspirant winkel- surveillant	Aspirant brandwacht	Aspirant transporteur	Aspirant centralist
3	Beveiliger A	Mobiel beveiliger A	Winkel- surveillant A	Brandwacht A	Transporteur A	Centralist A
4	Beveiliger B	Mobiel beveiliger B	Winkel- surveillant B	Brandwacht B	Transporteur B	Centralist B
5	Beveiliger C	Mobiel beveiliger C	Winkel- surveillant C	Brandwacht C	Transporteur C	Centralist C
6	Beveiliger D	Mobiel beveiliger D	Winkel- surveillant D	Brandwacht D	Transporteur D	Centralist D
7	Beveiliger E	Mobiel beveiliger 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.

BIJLAGE 3:

DIPLOMA'S EN CERTIFICATEN PARTICULIERE BEVEILIGINGSBRANCHE

MBO-opleiding	niveau	omschrijving vereisten
A. Beveiligers	2	SVPB/ECABO-diploma Beveiligers
B. Mobiele surveillance	2	SVPB/ECABO-certificaat Mobiele surveillance
C. Coördinator Beveiliging	3	SVPB/ECABO-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) Oranjekruis
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/ECABO certificaat BoCa
P. Certificaat Winkelsurveillance		SVPB/ECABO certificaat
Q. Certificaat beveiliging B		SVPB-certificaat beveiliging B
Vakopleiding Centralist Alarmcentrale (VoCA)		SVPB/ECABO diploma VoCA

BIJLAGE 4: SALARISSCHALEN

Salarisschaal per 1e periode 2012 per uur en per 4 weken (160 uur).

(inclusief een verhoging van 2,30%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.651,60 10,32					
1 periodieken	1.688,34 10,55	1.725,01 10,78				
2 periodieken		1.761,74 11,01	1.798,41 11,24			
3 periodieken		1.798,41 11,24	1.835,15 11,46			
4 periodieken		1.835,15 11,46	1.871,82 11,69	1.908,56 11,92		
5 periodieken		1.871,82 11,69	1.908,56 11,92	1.945,22 12,15	1.981,95 12,38	
6 periodieken		1.908,56 11,92	1.945,22 12,15	1.981,95 12,38	2.018,63 12,61	2.092,07 13,07
7 periodieken		1.945,22 12,15	1.981,95 12,38	2.018,63 12,61	2.055,36 12,84	2.128,76 13,30
8 periodieken		1.981,95 12,38	2.018,63 12,61	2.055,36 12,84	2.092,07 13,07	2.165,46 13,53
9 periodieken		2.018,63 12,61	2.055,36 12,84	2.092,07 13,07	2.128,76 13,30	2.202,18 13,76
10 periodieken		2.055,36 12,84	2.092,07 13,07	2.128,76 13,30	2.165,46 13,53	2.238,86 13,99
11 periodieken			2.128,76 13,30	2.165,46 13,53	2.202,18 13,76	2.275,58 14,22
12 periodieken			2.165,46 13,53	2.202,18 13,76	2.238,86 13,99	2.312,27 14,45
13 periodieken				2.238,86 13,99	2.275,58 14,22	2.348,99 14,68
14 periodieken					2.312,27 14,45	2.385,66 14,91
15 periodieken						2.423,83 15,14
16 periodieken						2.462,63 15,39

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 1e periode 2012 per uur en per 4 weken (160 uur).

(inclusief een verhoging van 2,30%)

Schaal in Euro's	2	3	4	5
0 periodieken	1.486,44 9,29			
1 periodieken	1.519,51 9,49	1.552,51 9,70		
2 periodieken		1.585,57 9,90	1.618,57 10,11	
3 periodieken		1.618,57 10,11	1.651,64 10,32	
4 periodieken		1.651,64 10,32	1.684,64 10,52	1.717,70 10,73

Salarisschaal per loonperiode 10 2013 per uur en per 4 weken (152 uur).
(inclusief een verhoging van de uurlonen met 5,25% in verband met vervallen adv-
dagen)

Schaal in Euro's	2	3	4	5	6	7
0 periodieken	1.651,60 10,86					
1 periodieken	1.688,34 11,10	1.725,01 11,34				
2 periodieken		1.761,74 11,59	1.798,41 11,83			
3 periodieken		1.798,41 11,83	1.835,15 12,07			
4 periodieken		1.835,15 12,07	1.871,82 12,31	1.908,56 12,55		
5 periodieken		1.871,82 12,31	1.908,56 12,55	1.945,22 12,79	1.981,95 13,03	
6 periodieken		1.908,56 12,55	1.945,22 12,79	1.981,95 13,03	2.018,63 13,28	2.092,07 13,76
7 periodieken		1.945,22 12,79	1.981,95 13,03	2.018,63 13,28	2.055,36 13,52	2.128,76 14,00
8 periodieken		1.981,95 13,03	2.018,63 13,28	2.055,36 13,52	2.092,07 13,76	2.165,46 14,24
9 periodieken		2.018,63 13,28	2.055,36 13,52	2.092,07 13,76	2.128,76 14,00	2.202,18 14,48
10 periodieken		2.055,36 13,52	2.092,07 13,76	2.128,76 14,00	2.165,46 14,24	2.238,86 14,72
11 periodieken			2.128,76 14,00	2.165,46 14,24	2.202,18 14,48	2.275,58 14,97
12 periodieken			2.165,46 14,24	2.202,18 14,48	2.238,86 14,72	2.312,27 15,21
13 periodieken				2.238,86 14,72	2.275,58 14,97	2.348,99 15,45
14 periodieken					2.312,27 15,21	2.385,66 15,69
15 periodieken						2.423,83 15,94
16 periodieken						2.462,63 16,20

Aanloopsalarisschaal per loonperiode 10 2013 per uur en per 4 weken (152 uur).

(inclusief een verhoging van de uurlonen met 5,25% in verband met vervallen adv-dagen)

Schaal in Euro's	2	3	4	5
0 periodieken	1.486,44 9,77			
1 periodieken	1.519,51 9,99	1.552,51 10,21		
2 periodieken		1.585,57 10,43	1.618,57 10,64	
3 periodieken		1.618,57 10,64	1.651,64 10,86	
4 periodieken		1.651,64 10,86	1.684,64 11,08	1.717,70 11,30

BIJLAGE 5: REGLEMENT CONTROLEORGaan

Artikel 1 DEFINITIES

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

Artikel 2 TOEZICHT OP NALEVING CAO

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

Artikel 3 CONTROLEORGaan

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

Artikel 4 GEGEVENSVERSTREKKING

1. Het aantonen dat de cao's getrouwelijk wordt nageleefd moet ondermeer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt:
 - a. een personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven;
 - b. loonstroken van alle personeelsleden en daarop aanwezige gegevens
 - c. registratie gewerkte diensten en dienstitijden per loonperiode (roosters)
 - d. registratie gewerkte uren per loonperiode
 - e. specificatie uitbetaalde reiskosten/reistijdvergoeding
 - f. indien van toepassing een registratie compensatieoverwerk op basis van artikel 23 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 25) en 47 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 46) cao PB
 - g. vakantiedagenregistratie op basis van artikel 66 lid 9 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 65 lid 8) cao PB.
2. De werkgever is verplicht zijn volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door het controleorgaan, gericht op naleving van de cao's. Binnen een door het controleorgaan gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de werkgever aan het controleorgaan ter beschikking worden gesteld.

Artikel 5 CONTROLES

1. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselechte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de

werkgever al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de cao niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het niet naleven zijn gedocumenteerd.

2. Het controleorgaan controleert daarnaast op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao's. Van een gegrond vermoeden is sprake indien het controleorgaan kennis neemt van signalen in de branche dat het bedrijf de bepalingen van de cao's overtreden en deze signalen kunnen concreet onderbouwd worden.
3. De te controleren ondernemingen zullen door middel van een schriftelijke vooraankondiging op de hoogte worden gebracht van het bezoek aan hun bedrijf. In de vooraankondiging wordt aangegeven in welke week de controle bij de onderneming zal plaatsvinden en welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven ondernemingen dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 4 lid 1, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden.
4. Het binnentreden, geschiedt alleen met instemming van de werkgever. Indien de werkgever geen toestemming geeft, zal de controle administratief afgewerkt worden. De werkgever stuurt hiertoe op verzoek alle stukken toe.
5. Indien een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de cao's, zal dit worden gezien als het niet naleven van de cao. Indien de onderneming na aanmaning nog niet meewerkt, is artikel 8 van dit reglement van toepassing.

Artikel 6 UITKOMSTEN CONTROLE

1. Geconstateerde fouten worden aan het eind van het controlebezoek met de gecontroleerde besproken. Indien de gecontroleerde een toelichting wil geven op de controle of op de geconstateerde fouten wordt deze toelichting door de controleur vastgelegd in het controlerapport.
2. De rapportage aan het controleorgaan betreft een feitelijke weergave van de aangetroffen fouten.
3. Maximaal drie weken nadat de controle heeft plaatsgevonden, wordt het controlerapport aan de werkgever toegestuurd. De werkgever kan binnen twee weken zijn schriftelijke reactie geven op het controlerapport. Indien de werkgever niet reageert, wordt er van uit gegaan dat de werkgever akkoord gaat met de inhoud van het controlerapport.
4. Het controlerapport inclusief de eventuele reactie van de werkgever wordt aan het controleorgaan toegestuurd.
5. Het controleorgaan beoordeelt aan de hand van een normenkader de verwijtbaarheid en ernst van bij de controle geconstateerde overtredingen van de cao.
6. Indien de mate van verwijtbaarheid en ernst van de overtreding hiertoe aanleiding geven kan het controleorgaan een sanctie opleggen, te weten informatieve brief, marginale toetsing, administratieve hercontrole en hercontrole.
7. De sanctie informatieve brief bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt met daarin opgenomen de mededeling dat een of eerdere artikelen van de cao niet correct zijn nageleefd met het verzoek tot herstel. De sanctie marginale toetsing bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt met daarin opgenomen de mededeling dat een of meerdere artikelen van de cao niet correct zijn nageleefd met het verzoek tot herstel. Dit herstel moet middels bewijsstukken aangetoond worden. De sanctie administratieve

hercontrole bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt met daarin opgenomen de mededeling dat een of meerdere artikelen uit de cao niet correct zijn nageleefd. Bij een administratieve hercontrole wordt de werkgever verzocht alle geconstateerde overtredingen voor alle werknemers, ook degene die niet in de controle zijn betrokken maar waar mogelijk eenzelfde fout is gemaakt, met terugwerkende kracht over een periode van 13 loonperiodes te herstellen. Bij een administratieve hercontrole wordt gecontroleerd of voor de werknemers, bij wie tijdens de reguliere controle een fout is aangetroffen, het herstel met terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden. De sanctie hercontrole bestaat eruit dat de gecontroleerde een brief ontvangt waarin wordt aangegeven welke artikelen zijn overtreden. Bij een hercontrole wordt de werkgever verzocht alle geconstateerde overtredingen voor alle werknemers, ook degene die niet in de controle zijn betrokken maar waar mogelijk eenzelfde fout is gemaakt, met terugwerkende kracht over een periode van 13 loonperiodes te herstellen. Bij een hercontrole wordt voor een grotere populatie dan tijdens de reguliere controle gecontroleerd of het herstel met terugwerkende kracht heeft plaatsgevonden. Tevens wordt voor deze populatie gecontroleerd of tijdens de in de nieuwe aankondigingsbrief genoemde controleperiode de cao correct wordt toegepast.

8. Indien uit de uitkomsten van de marginale toetsing, administratieve hercontrole of hercontrole blijkt dat de gecontroleerde nog steeds een of meerdere artikelen uit de cao niet correct naleeft, kan een schadevergoeding zoals bedoeld in artikel 8 worden opgelegd.
9. Het controleorgaan neemt beslissingen met gewone meerderheid van stemmen.

Artikel 7 KOSTEN ADMINISTRatieve HERCONTROLE / HERCONTROLE

1. De kosten van een administratieve hercontrole en de hercontrole komen voor rekening van de betreffende werkgever. De kosten bedragen:

	hercontrole	administratieve hercontrole
1 artikel fout	580	393
2-5 artikelen fout	835	587
meer dan 5 artikelen fout	1089	714

De werkgever is verplicht de kosten van een administratieve hercontrole of hercontrole te voldoen binnen een maand, gerekend vanaf de factuurdatum.

2. Indien de werkgever niet aan de verplichting in lid 2 van dit artikel voldoet, is de werkgever in verzuim en komen de gerechtelijke en buitengerechtelijke invorderingskosten voor zijn rekening; dit alles vermeerderd met de wettelijke rente.

Artikel 8 OPLEGGEN 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 9 over aan SFPB voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade, die zij zelf lijden.
2. Indien het controleorgaan na een marginale toetsing, administratieve hercontrole of hercontroles concludeert dat de werkgever de cao overtreedt en indien het controleorgaan concludeert dat de geconstateerde overtredingen na de marginale toetsing, administratieve hercontrole of

hercontrole niet zijn beëindigd, dan wel als de werkgever niet meewerkt aan een controle is er volgens het controleorgaan sprake van het stelselmatig niet naleven van de cao en is de werkgever verplicht een forfaitaire schadevergoeding te betalen. Het controleorgaan zal het bestuur van SFPB hierover adviseren. SFPB kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

3. Een schadevergoedingsactie kan worden ingesteld twee weken nadat de werkgever schriftelijk over dit besluit van het bestuur op de hoogte is gesteld.
4. Het SFPB handelt bij de toepassing van lid 2 de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen overeenkomstig het in artikel 10 gestelde.

Artikel 9 INSTELLEN VORDERING

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

Artikel 10 FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING

1. De forfaitaire schadevergoeding in geval van artikel 8 lid 2 bedraagt 1% van de loonsom van het jaar waarin de procedure als bedoeld in artikel 6 aanhangig is gemaakt met een minimum van € 1.500,00
2. In afwijking van lid 1 bedraagt de forfaitaire schadevergoeding in geval de werkgever niet meewerkt aan een controle 10% van de loonsom van het jaar waarin de procedure als bedoeld in artikel 5 aanhangig is gemaakt met een minimum van € 10.000,00.
3. Bij herhaling binnen een periode van 3 jaar van het stelselmatig niet naleven van de cao dan wel niet meewerken aan een controle, wordt de schadevergoeding verdubbeld.
4. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die het SFPB maakt en de te deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het SFPB (als bedoeld in artikel 4 van de Statuten SFPB), tot dekking van de kosten die het SFPB moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao wordt nageleefd. Het SFPB behoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

5. Indien de werkgever de navordering en forfaitaire boete niet nakomen kan het bestuur van SFPB overwegen een gerechtelijke uitspraak te laten doen of te kiezen voor publicatie.

Artikel 11 GEHEIMHOUDING

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

Artikel 12 HARDHEIDSCLAUSULE

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

BIJLAGE 6:

DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK

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

BIJLAGE 7: REISKOSTENSYSTEEM

Met het reiskostenprogramma kan voor zowel voor woon-werkverkeer met eigen vervoer als voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer de reisvergoeding berekend worden. In artikel 53 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 52) van deze cao is vastgelegd hoe de reisvergoeding is opgebouwd. Dit artikel ligt ten grondslag aan het reiskostenprogramma.

De uitgangspunten voor de reisvergoeding zijn:

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

BIJLAGE 8: **VOORBEELD VAKANTIEREGELING**

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 97B (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 95B) op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantiebijslag zoals genoemd in artikel 69 (vanaf loonperiode 10 2013 artikel 68) van de cao
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 69 (vanaf loonperiode 10 2013 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 BIJ CONTRACTSWISSELING

BIJLAGE 11
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
Zondagrust	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
	nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur	12 uur, mits • rust na dienst 12 uur • maximaal 5 x per 2 weken • maximaal 22 x per 52 weken
	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 • 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken*

Consignatie	consignatieverbod	14 consignatie-vrije etmalen per 4 weken • 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 • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: 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 28 tot en met 35 (vanaf loonperiode 10 2013) 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.particulierebeveiliging.com.

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 hem 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 de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

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. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever (in diens huishouding) uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
 3. De werknemer heeft het in het eerste lid 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 met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen 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.
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk 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.
 4. 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.
 5. 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.
 6. 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.
7. 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
 8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
 9. 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.
 10. 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.
 11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. 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;
 - c. 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 of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. 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
 - e. 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.
 12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- 3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 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. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

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, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge 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.

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;

- I. 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.

Artikel 7:685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een verbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 648a, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
 2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
 3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de tweede afdeling van de derde titel van het eerste boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter, dan wel aan de kantonrechter binnen wiens rechtsgebied de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
 4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
 5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
 6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
 7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
 8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
 9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
 10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
- II. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

BIJLAGE 13A

VAAGGESTELDE VRAGEN

Vraag: Komt een stagiair voor een vergoeding in aanmerking?

Degene die in het kader van een BBL of BOL-opleiding beveiligers 2 praktijkervaring opdoet bij een bedrijf met een ND-nummer heeft recht op een salaris van de aspirant-beveiligers.

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

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

Voorbeeld:

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

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

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

Vraag: 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
7	7
8	4
9	3
10	4
11	0
12	11
13	10
1	12
2	0
3	8
4	8
5	10
6	16

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

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

Vraag: Wat is de opzegtermijn?

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

Vraag: Wanneer is er sprake van overwerk?

Arbeidsuren worden aangemerkt als overuren indien in één loonperiode het totaal van de arbeidsuren hoger is dan 160 uur en/of in een dienst of gebroken dienst de arbeidstijd hoger is dan 9 uur. Dit betekent dat sommige arbeidsuren twee keer als overwerk worden aangemerkt.

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

Bij consignatie is er sprake van bereikbaarheid met de bedoeling dat als de werknemer wordt opgeroepen, er daadwerkelijk arbeid wordt verricht. De werknemer gaat dus naar het werk. Kenmerk hiervan is dat het onvoorzien is. Bij consignatie moet de werknemer bereikbaar en in de gelegenheid zijn om, ongeacht de locatie, de bedongen arbeid te gaan verrichten. Tijdens een bereikbaarheidsdienst is de medewerker bereikbaar voor telefonisch advies, bijvoorbeeld voor een calamiteit of andere dringende zaak. De medewerker hoeft bij een oproep geen daadwerkelijke arbeid te verrichten. De werknemer hoeft niet per definitie continue bereikbaar te zijn.

Vraag: wanneer kan een vast rooster door de werkgever gewijzigd worden?

Als een werkgever een vast rooster van de werknemer wil wijzigen, zal de werkgever daarover in overleg treden met de werknemer. De werknemer moet deelnemen aan dit overleg. De belangen van werkgever en werknemer zullen in redelijkheid en billijkheid overwogen worden. Een vast rooster kan vervolgens slechts gewijzigd worden na overeenstemming met de werknemer en wordt ten minste 7 dagen voor aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

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

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

Vraag: Hoe moeten toeslagen berekend worden?

Indien een werknemer recht heeft op verschillende toeslagen, dan moeten deze afzonderlijk van elkaar berekend worden en bij elkaar opgeteld worden. Stel dat een werknemer recht heeft op een toeslag voor werken op een eerder vastgestelde roostervrije dag (30% toeslag) en dat deze dag een zaterdag (35% toeslag) is en dat zijn basisuurloon € 10,- is. De werknemer heeft dan recht op: € 10,- + 30% (toeslag roostervrije dag = € 3,-) + 35% (toeslag zaterdag = € 3,50) Totaal € 10,- + € 6,50 = € 16,50

Vraag: Hoe werkt de afbouwregeling van artikel 47?

Voorbeeld

Toeslagen voor wijziging	€ 254,69
Toeslagen na wijziging	<u>€ 50,00 –</u>
Wijziging inkomstenstructuur	€ 204,69
Drempel afbouwregeling	<u>€ 22,69 –</u>
Grondslag afbouwregeling	<u>€ 182,00</u>

Schema afbouwregeling

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

Vraag: Hoe worden feestdagen voor een fulltimer gecompenseerd?

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

Vraag: Hoe worden feestdagen voor een parttimer gecompenseerd?

Een werknemer met een parttime contract heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag;

- als er op de feestdag arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal werkelijk gewerkte uren, met een maximum van 8 uur.
- als er op de feestdag geen arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal uren zoals vastgesteld in het rooster, met een maximum van 8 uur.
- als deze feestdag samenvalt met een roostervrije dag recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week.

Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet roostervrij is, wordt deze feestdag als vakantiedag aangemerkt. Het vakantiesaldo blijft dus gelijk. Als de werknemer werkt op de feestdag heeft hij ook recht op de toeslag.

Vraag: Hoe hoog is de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid?

De werknemer heeft het eerste ziektejaar voor de eerste 6 maanden recht op 100% doorbetaling van het ziektegeld en voor de tweede 6 maanden doorbetaling van het ziektegeld tot 90%. In het tweede ziektejaar behoudt de werknemer doorbetaling van het ziektegeld tot 85%. Voor de berekening van het ziektegeld wordt rekening gehouden met de in de voorgaande 3 loonperioden verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoeslag. De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagentoeslag, toeslag in het vakantieloon, toeslag in het

ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) te delen door het aantal uren. ADV uren tellen in dit kader niet mee als uren.

Vraag: Wat is de grondslag voor de premies SFPB, SOBB 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 2011 als volgt:

Stichting	Totaal percentage	Werkgeversdeel	Werknemersdeel
SFPB	0,315	0,23625	0,07875
FBA	0,142	0,1136	0,0284

Het werkgeversgedeelte hoeft in 2012 niet afgedragen te worden.

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. Bijvoorbeeld artikel 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.bewaakjegezondheid.nl.

Vraag: Waar is informatie te vinden over de pensioenregeling?

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

Vraag: Sinds 2009 worden de toeslagen in artikel 42, 52, 53, 54 en 55 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 ervoor. Er wordt gerekend met 5 cijfers achter de komma en bij elke nieuwe indexatie is het laatste 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

Vervallen adv-dagen / aanpassen fulltime norm

Vraag: Door de afschaffing van de ADV dalen de contractsuren van 160 uur naar 152 uur. Mag dat?

Ja. De cao Particuliere Beveiliging is een minimum cao, dat blijft zo. De werkgever mag daarom van de bepalingen van de cao afwijken ten gunste van de werknemer. De nieuwe fulltime tewerkstelling van 152 uur is echter een standaard bepaling. Het is niet toegestaan daarvan af te wijken; ook niet ten gunste van de werknemer.

Vraag: Wordt het contract van de parttimer ook aangepast?

Ja, het contract van de parttimer wordt naar rato aangepast. Bijvoorbeeld: als de werknemer een contract heeft van 152 uur dan wordt dit aangepast naar 144,4 uur per loonperiode.

Vraag: Verdient de werknemer met 152 uur nog hetzelfde salaris?

Ja, doordat de uren met 5,25 procent verhoogd worden, verdient de werknemer met 152 uur hetzelfde als nu met 160 uur. Als de werknemer meer gaat werken dan die 152 uur, dan worden die uren uitbetaald en ontvangt de werknemer hierover de overwerk toeslag. Deze toeslag wordt over een hoger uurloon betaald. Staan er nog minuren dan wordt meerwerk niet betaald (die uren heeft de werknemer al betaald gekregen als leegloop). De overwerktoeslag wordt in dat geval wel betaald.

Vraag: Wat gebeurt er met de adv-dagen die over zijn?

Nog niet ingeroosterde adv-dagen worden door de werkgever per loonperiode 10 2013 uitbetaald conform het basisuurloon zonder de 5,25% verhoging.

Vraag: Wat als de werkgever teveel adv-dagen heeft ingeroosterd?

Indien de werkgever teveel adv-dagen heeft ingeroosterd (en de werknemer heeft dus meer vrije dagen gehad dan waar hij recht op had), komt dit voor rekening van de werkgever. De werknemer hoeft dit niet terug te betalen aan de werkgever.

Vraag: vervallen ook de adv-dagen voor oudere werknemers?

Nee, de adv-dagen zoals opgenomen in artikel 80 lid 5 van de cao blijven bestaan.

Inroosteren

Vraag: Hoeveel tijd moet de werknemer beschikbaar zijn?

In het rooster zijn maximaal 20 tijdvakken of diensten opgenomen. Dit betekent dat een werknemer maximaal 200 uur per loonperiode beschikbaar moet zijn. 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. Die mogelijkheid blijft behouden.

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 diensten 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: Kan de werknemer nu meer diensten worden ingeroosterd?

Ja, door het vervallen van de adv-dagen, kan de werkgever de werknemer 20 in plaats van 19 diensten per loonperiode inplannen.

Vraag: Is een tijdvak hetzelfde als een bloktijd?

Nee, bloktijden verdwijnen. 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: 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.

Vraag: Zijn er nog roostervrije dagen?

Nee, er is sprake van werktijd of vrije tijd. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt in de vorm van vrije tijd. Als de werknemer op verzoek van de werkgever in de vrije tijd werkt, dan krijgt de werknemer hiervoor een toeslag.

Vraag: Zijn er nog vaste roosters en invulroosters?

Nee, het onderscheid tussen vaste roosters en invulroosters verdwijnt. Alle werknemers krijgen op dezelfde wijze hun rooster. Veel werknemers hadden in het oude systeem een vast rooster of een rooster met een repeterend karakter.

Wijzigen / verschuiven rooster

Vraag: Mag de werkgever altijd verschuiven?

De werkgever kan acht keer per jaar op ieder moment besluiten een tijdvak of dienst te verschuiven. Naarmate de dienst dichterbij komt, ontvangt de werknemer (indien hij met de verschuiving instemt) een hogere verschuivingstoeslag. 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: 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 2013 de werknemer verplicht te schuiven, dan gaat de telling lopen en kan de werkgever tot 20 mei 2014 van het daaropvolgende jaar de overige zeven verplichte verschuivingen opleggen. Als de werkgever vervolgens pas weer op 3 augustus 2014 de werknemer verplicht te schuiven, loopt het jaar tot 3 augustus 2015. Hetzelfde geldt voor de vier blokkademomenten van de werknemer.

Vraag: Mag de werkgever bij de parttimer ook acht keer 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 groeimodel 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 groeimodel 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 groeimodel de verschuivingstoeslag.

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.

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.

Vraag: Kunnen minuren altijd ingehaald worden?

Nee, voor een parttimer met een vast model is het in principe niet mogelijk om minuren in te halen omdat deze in principe niet meer mag werken dan zijn contractsuren.

Voor alle overige werknemers geldt dat de werknemer tot maximaal 160 uur verplicht kan worden te werken. De werkgever kan hiervoor 8 minuren inzetten. Indien de werkgever de werknemer meer uren wil laten werken in een loonperiode dan kan dit alleen door het inzetten van een verplichte verschuiving (en gaat dus ten koste van de acht mogelijkheden die de werkgever hiervoor heeft).

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 verlengd. Worden deze verrekend?

Wanneer de werknemer ontslag neemt of als de werkgever het contract niet verlengd, 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 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.

Vakantie

Vraag: De waarde van de vakantiedag is verlaagd. Zijn er nu minder vakantiedagen?

Nee, het aantal vakantiedagen is gelijk gebleven. De werknemer heeft 24 vakantiedagen. Door het vervallen van de adv-dag is een werkweek niet meer 40 uur, maar 38 uur. Een vakantiedag bedraagt dan ook niet meer 8 uur, maar 7,6 uur.

Als de werknemer een hele week vakantie heeft, kost dit 38 uur vakantie. Als de werknemer 4 uur werkt, neemt de werknemer ook 4 uur vakantie op.

Vraag: Wordt er nog een onregelmatigheidstoeslag betaald tijdens de vakantie?

Nee, vanaf loonperiode 10 2013 ontvangt de werknemer alleen zijn basissalaris tijdens vakantie.

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.

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

ADRESSEN

STICHTING SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING

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

STICHTING OPLEIDINGSFONDS BEVEILIGINGSBRANCHE

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

SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

Stephensonweg 14
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon: 0183-646674
fax: 0183- 619617
E-mail: scb@beveiligingsbranche.nl
www.beveiligingsbranche.nl

CONTROLEORGAAN BEVEILIGING

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

SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING

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

FNV BONDGENOTEN

hoofdkantoor: Varrolaan 100
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

Klantenservice:
telefoon 0900-9690
fax 030-2738225
www.fnvbeveiliging.nl

Regiokantoren:

- Regiokantoor Amsterdam
Radarweg 60,
1043 NT Amsterdam
Postbus 9239
1006 AE Amsterdam
- Regiokantoor Deventer
Gotlandstraat 2 a
7418 AZ Deventer
Postbus 313
7400 AH Deventer
- Regiokantoor Groningen
Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen
Postbus 11046
9700 CA Groningen
- Regiokantoor Rotterdam
Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam
Postbus 8696
3009 AR Rotterdam
- Regiokantoor Weert
Schepenlaan 6
6002 EE Weert
Postbus 10250
6000 GG Weert

Sectorconsulenten particuliere beveiliging, via www.fnvbeveiliging.nl/stel-je-vraag.html.

Klantenservice: 0900-9690 (lokaal tarief) openingstijden 08:00 - 17:30 uur

DE UNIE SECURITY, VAKBOND VAN BEVEILIGERS

Bezoekadres: Multatulilaan 12
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
telefoon 0345-851851
fax 0345-851500
www.uniesecurity.nl
facebook: www.facebook.nl/vakbondvanbeveiligers

Postadres: Postbus 400
4100 AK Culemborg

Collectieve belangenbehartiging
Telefoon: 0345-851098
E-mail: maarten.hoelscher@unie.nl

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

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

CNV DIENSTENBOND

hoofdkantoor: Polaris Avenue 175
Postbus 3135
2130 KC HOOFDORP
telefoon 023-5651052
fax 023-5650150
e-mail: info@cnvdienstenbond.nl
www.cnvdienstenbond.nl

Regiokantoren:

- Drachten, Zonnedaauw 30, 9202 PA, telefoon 0512-583440
- Apeldoorn, Pr. Willem Alexanderlaan 360, 7311 SZ, telefoon 055-5772640
- Eindhoven, Bomansplaats 3, 5611 NT, telefoon 040-2116674

DE NEDERLANDSE VEILIGHEIDSBANCHE

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

Syntrus Achmea Pensioenbeheer

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