

CAO BEVEILIGING



1 april 2014 – 1 oktober 2014

CAO BEVEILIGING 1 APRIL TOT 1 OKTOBER 2014

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: cao) is van toepassing op werkgevers die zijn aangesloten bij de Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland (VBe NL, voorheen Branchevereniging evenementen- en horeca beveiligingsorganisaties, VBE). Deze cao bestaat uit een PREAMBULE en een deel-A en een deel-B. Deel-A en deel-B hebben beiden een eigen werkingssfeer. De artikelen 3, 4 en 31, uit deel A zijn tevens van kracht voor deel-B van deze cao.

Deze cao is overeengekomen namens:

Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland

L.H.C. Vincken, directeur

P. Hoes, voorzitter

FNV Bondgenoten

R. Smeets, bestuurder

T. Wennekers, cao coördinator

De Unie

M. Hoelscher, sr. belangenbehartiger

R. Castelijm, voorzitter

CNV Dienstenbond

G.F. van Linden, coördinator arbeidsvoorwaarden

D. Swagerman, voorzitter

PREAMBULE

Cao Beveiliging

De cao heet voortaan cao Beveiliging, bestaande uit een deel-A en deel-B. De cao Particuliere Beveiliging geldend op 3 april 2014 wordt geïncorporeerd in de cao Beveiliging deel-B. Hiermee wordt bedoeld de nieuwe cao Particuliere Beveiliging lopend tot 1 oktober 2014, waarvan de redactionele teksten akkoord bevonden zijn op vornoemde datum. Aanvullende niet redactionele onderwerpen die partijen aan de cao Particuliere Beveiliging nog overeenkomen na 3 april zijn niet inbegrepen. Deel-A is het oorspronkelijke deel Evenementen en Horeca Beveiliging met de daarbij behorende wijzigingen zoals overeengekomen tijdens de laatste cao onderhandelingen. Tijdens de looptijd van de cao Beveiliging bespreken partijen of er van de in deel-B geïncorporeerde artikelen, artikelen aangepast dan wel toegevoegd, dan wel verwijderd worden. Indien partijen geen akkoord bereiken over een artikelaanpassing en/of toevoeging en/of verwijdering dan blijft het geïncorporeerde artikel van toepassing zoals het luidde.

Partijen hebben hierbij speciaal aandacht voor artikelen in relatie tot hondengeleiders en de samenloop tussen artikelen uit deel-A en deel-B van deze cao.

Crowdmanagement loon-functie

Partijen streven ernaar om in de volgende cao de loontabel en functiebeschrijving op te nemen van medewerkers behorende tot de groep crowdmanagement, bedrijfshulpverlening, brandwachten en verkeersregelaars. Daarbij wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de huidige loon-functiesystematiek.

Gelijke arbeidsvoorwaarden sector evenementen- en horecabeveiliging

Een gezamenlijk streven van partijen is om eind 2016 voor de gehele sector Evenementen- en Horecabeveiliging gelijke collectieve arbeidsvoorwaarden te hebben. Hetzij door één gezamenlijke cao hetzij door het Algemeen Verbindend Verklaren van deze cao. Iedere cao-ronde zullen partijen onderzoeken of Algemeen Verbindend Verklaren, als belangrijke tussenstap voor gelijke arbeidsvoorwaarden in de branche evenementen- en horecabeveiliging, haalbaar is.

Eindejaarsuitkering

In 2014 wordt besloten of de eindejaarsuitkering structureel van toepassing wordt.

SFEB

Indien, zulks ter beoordeling van de accountant van het SFEB, blijkt dat de in deze cao vastgestelde fondsbijdrage op basis van het bepaalde SV-loonsompercentage te laag is, wordt de bijdrage in overleg met sociale partners bij de cao Beveiliging verhoogd. Indien blijkt dat de bijdrage te hoog is, dan wordt deze verlaagd, waarbij deze verlaging voor 50% ten goede komt aan een verlaging van de werknemerspremie. Hierbij gaan partijen uit van een aantal aannames die in de notulen van het cao-overleg zijn vastgelegd.

Partijen verzoeken aan het SFEB om te onderzoeken of aansluiting bij het Service Centrum Particuliere Beveiliging mogelijk is.

Partijen verzoeken het bestuur SFEB krachtig op te treden richting SVPB om de onafhankelijkheid van de examencommissie te garanderen en aanpassingen van exameneisen en examenprogramma alleen te laten goedkeuren na instemming van sociale partners bij deze cao.

Keurmerk Crowdmanagement

Partijen besluiten tot de opzet van een eigen keurmerk Crowdmanagement. Dit keurmerk wordt opgebouwd uit:

- Gedragscode VBe NL

- Keurmerk Evenementenbeveiliging;
- Richtlijnen VBe horecabeveiligingbedrijven;
- NTA norm 8020-30.

Onderdelen van het keurmerk worden:

- a. Sanctieprotocol en Controleprotocol met als voorbeeld cao Particuliere Beveiliging 2012*
- b. Controle door de accountant van de VBe NL (toepassing cao Beveiliging, gegevens sociaal fonds, administratieve splitsing VBe NL activiteiten van PB activiteiten, nog nader te benoemen benchmarkgegevens zoals aantal en soorten werknemers, zelfstandigen).
- c. Visitatie/controle tijdens uitvoering van beveiligingsactiviteiten door een bestuurslid VBe NL en vertegenwoordiger namens de vakbonden.
- d. De leden van b en c vormen tezamen het controleorgaan.
- e. Controle steekproefsgewijs bij 10 bedrijven per jaar.
- f. Bij geconstateerde onvolkomenheden aansturing op voldoen aan controle-eisen, bij herhaling handelen conform statuten en huishoudelijk reglement VBe NL einde lidmaatschap.
- g. Overname artikel 101 cao PB 2012** (kostenvergoeding aan vakbonden bij opzettelijk niet toepassen cao) met daarbij aanvullend inschakeling controleorgaan indien een beroep op dit artikel wordt gedaan en vervangen SCB.

Sociale partners zetten zich gezamenlijk in voor brede erkenning van dit nieuwe keurmerk bij stakeholders en de overheid. Indien mocht blijken dat de uitvoering van het beoogde controleorgaan niet werkt, dan besluiten partijen tot het instellen van een extern onafhankelijk controleorgaan. Partijen bieden het nieuwe keurmerk Crowdcontrol aan voor accreditatie. Dit kan betekenen dat een externe audit verplicht wordt. Indien dit het geval is, dan sluit de VBe NL een mantelcontract af met een auditbureau. Indien daardoor onderdelen uit bovenstaande artikelen mochten vervallen, besluiten partijen gezamenlijk wat hiermee te doen.

*Aangepast worden (bijlage 6 cao PB):

Artikel 2. Daarvoor in de plaats de afspraken uit dit akkoord.

Artikel 4. Compensatie overwerk verwijderen. Toevoegen artikel 13.5. Overige verwijzingen aanpassen aan cao Beveiliging. Verder aanvullen met controlegegevens voortkomend uit de Gedragscode, Keurmerk en richtlijnen genoemd in dit akkoord, alsmede controlegegevens die jaarlijks worden uitgevraagd door het SFEB.

Artikel 5. Lid 5 bestuur vervangen door sociaal overleg van partijen bij de cao Beveiliging.

Artikel 6. Toevoegen melding aan VBe NL i.v.m. continuïteit lidmaatschap branchevereniging.

Artikel 8. Verwijderen verwijzing naar wet AVV. Vorderingen worden overgedragen aan de VBe NL die uitvoert namens het sociaal overleg van sociale partners. In lid 2 SFPB wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao Beveiliging. Lid 5 wijzigen SFPB in VBe NL.

Artikel 9, 10. SFPB wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao Beveiliging.

Artikel 11. SFPB wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao Beveiliging. VBe NL is toegestaan om geanonimiseerd melding te maken binnen de vereniging over de resultaten van het controleorgaan, na overleg met werknemerspartijen bij de cao Beveiliging.

Artikel 12. Bestuur wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao Beveiliging.

** ARTIKEL 101 NALEVING cao (aangepast)

1. De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient aan de vakverenigingen de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs maken teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. Dit voor zover de reden daarvan niet gelegen is in interpretatieverschillen van de cao. De klacht ten behoeve van (een) met name genoemde werknemer(s) moet schriftelijk en gemotiveerd zijn ingediend bij de werkgever.

2. Er is tenminste sprake van een opzettelijke niet-naleving van de cao indien:

- De werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de hierboven genoemde klacht schriftelijk heeft aangetoond dat hij de cao heeft nageleefd, dan wel dat hij bereid is om alsnog hieraan te voldoen binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de door de vakbond ingediende klacht;

- de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen schriftelijk heeft gereageerd naar aanleiding van een door de vakbond ingediende klacht, dan wel dat hij heeft aangegeven dat er sprake is van een interpretatiegeschil en dit heeft voorgelegd aan het sociaal branche overleg. Beveiliging.

3. Onder kosten wordt mede begrepen een redelijke vergoeding voor de tijdsbesteding. Deze is vastgesteld op € 125,00 per uur.

4. Geschillen over de verschuldigdheid van deze vergoeding en/of hoogte daarvan kunnen ter verkrijging van een bindend advies worden voorgelegd aan het sociaal branche overleg.

Toevoegen:

5. Beroep op dit artikel wordt gemeld aan het controleorgaan artikel (verwijzing naar toekomstig op te nemen artikel in de cao) Het controleorgaan houdt binnen twee maanden na melding een controle.

Verbrede code verantwoordelijk marktgedrag

VBe NL treedt toe tot de verbrede code verantwoordelijk marktgedrag. De kosten voor deze toetreding komen voor rekening van het Sociaal Fonds SFEB.

Inhoudsopgave

PREAMBULE		3
CAO DEEL A		11
ARTIKEL 1	WERKINGSSFEER DEEL-A	11
ARTIKEL 2	DEFINITIES	11
ARTIKEL 3	DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO	12
ARTIKEL 4	REGULIER OVERLEG TIJDENS LOOPTIJD VAN DE CAO	13
ARTIKEL 5	FUSIES & REORGANISATIES	13
ARTIKEL 6A	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	13
ARTIKEL 6B	NEVENWERKZAAMHEDEN	13
ARTIKEL 7	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	13
ARTIKEL 8	AANSTELLING WERKNEMER, NIET ZIJNDE OPROEPKRACHT	14
ARTIKEL 9	OVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT	15
ARTIKEL 10	OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST	16
ARTIKEL 11A	BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	16
ARTIKEL 11B	DISCIPLINAIRE MAATREGEL	17
ARTIKEL 11C	SCHORSING	17
ARTIKEL 11D	OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN	18
ARTIKEL 12A	ARBEIDSTIJDEN	18
ARTIKEL 12B	MIN-MAX CONTRACTEN	19
ARTIKEL 13A	UURBELONING	19
ARTIKEL 13B	FUNCTIE-INDELING	19
ARTIKEL 14	WAARNEMING	20
ARTIKEL 15	LOONSTROOK	20
ARTIKEL 16	VAKANTIE & VAKANTIEBIJSLAG	20
ARTIKEL 17	EXTRA VAKANTIEDAGEN	21
ARTIKEL 18	TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR	21
ARTIKEL 19	BIJZONDER VERLOF	22
ARTIKEL 20	ZORGVERLOF	22
ARTIKEL 21	ZWANGERSCHAP, BEVALLING, ADOPTIE EN PLEEGVERLOF	24
ARTIKEL 22	OULDERSCHAPSVERLOF	25
ARTIKEL 23	ORGANISATIEVERLOF	25
ARTIKEL 24	ONBETAALD VERLOF	26
ARTIKEL 25	MAALTIJDREGELING	26
ARTIKEL 26	REISKOSTEN & REISUREN	26
ARTIKEL 27	VERBLIJFKOSTENVERGOEDING	27
ARTIKEL 28	WERKEN MET HONDEN	27
ARTIKEL 29	ONGEVALLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING	28
ARTIKEL 30A	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL	28
ARTIKEL 30B	ZIEKTE NA ONTSLAG	28
ARTIKEL 30C	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	29
		6

ARTIKEL 31	MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	29
ARTIKEL 32	HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT	29
ARTIKEL 33	BEPALINGEN SOCIAAL FONDS	30
ARTIKEL 34	AANSPRAAK OP PENSIOEN	30
ARTIKEL 35	VAKBONDSLIDMAATSCHAP	30
BIJLAGE 1:	LOONTABELLEN CAO BEVEILIGING DEEL-A PER 1 JUNI 2014	32
BIJLAGE 2:	CONTROLEVOORSCHRIFTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID CAO BEVEILIGING DEEL-A	33
BIJLAGE 3:	MODEL VOOROVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN	35
BIJLAGE 4:	MODEL REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTEN- OF HORECABEVEILIGING	39
CAO DEEL-B		40
WERKINGSSFEER DEEL-B		40
DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO (ARTIKEL 3 CAO DEEL-A)		40
REGULIER OVERLEG TIJDENS LOOPTIJD VAN DE CAO (ARTIKEL 4 CAO DEEL-A)		40
MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN (ARTIKEL 31 CAO DEEL-A)		40
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN		41
ARTIKEL 1	DEFINITIES	41
ARTIKEL 2	VERVALLEN	43
ARTIKEL 3	UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSSFEER	43
ARTIKEL 4	DISPENSATIE EN AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN	43
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	44
ARTIKEL 6	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	44
ARTIKEL 7	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	44
ARTIKEL 8	KEUZESYSTEEM VAN ARBEIDSVOORWAARDEN	45
ARTIKEL 9	UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS	45
ARTIKEL 10	ONGEVALLENVERZEKERING	46
ARTIKEL 11	JAARVERSLAGEN	46
HOOFDSTUK 2: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND		47
ARTIKEL 12	AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST	47
ARTIKEL 13	PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST	47
ARTIKEL 14	AFROEPOVEREENKOMST	47
ARTIKEL 15	STAGE / STAGIAIR	48
ARTIKEL 16	AANPASSING ARBEIDSDUUR	48
ARTIKEL 17	BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN	49
ARTIKEL 18	SCHORSING	49
ARTIKEL 19	OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN	50
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD		51
ARTIKEL 20	VERVALLEN ADV-DAGEN	51
ARTIKEL 21	INROOSTEREN	51
ARTIKEL 22	WIJZIGEN ROOSTER FULLTIMER	51

ARTIKEL 23	WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET VAST MODEL	52
ARTIKEL 24	WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET GROEIMODEL	52
ARTIKEL 25	OVERWERK	52
ARTIKEL 26	MINUREN	52
ARTIKEL 27	MEDEWERKER ALGEMEEN RESERVE	53
ARTIKEL 28	MAXIMUM ARBEIDSTIJD	53
ARTIKEL 29	MAXIMUM ARBEIDSTIJD BIJ OVERWERK	53
ARTIKEL 30	DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	54
ARTIKEL 31	WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	54
ARTIKEL 32	ZONDAGARBEID	54
ARTIKEL 33	NACHTDIENST	54
ARTIKEL 34	PAUZE	55
ARTIKEL 35	CONSIGNATIE	55
ARTIKEL 36	DIENSTRUILING OP VERZOEK	56
ARTIKEL 37	ZOMER- EN WINTERTIJD	56
HOOFDSTUK 4: SALARISBEPALINGEN		57
ARTIKEL 38	FUNCTIE-INDELING	57
ARTIKEL 39	SALARISSCHALEN	57
ARTIKEL 40	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	57
ARTIKEL 41	BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL	58
ARTIKEL 42 B	EINDEJAARSUITKERING VANAF 2014	58
ARTIKEL 43	FUNCTIEWAARNEMING	58
ARTIKEL 44	BELONING BIJZONDERE UREN	58
ARTIKEL 45	BELONING FEESTDAGEN	59
ARTIKEL 46	BELONING OVERWERK	59
ARTIKEL 47	VERSCHUIVINGSTOESLAG	59
ARTIKEL 48	BEREKENING TOESLAGEN	59
ARTIKEL 49	BETALING MINUREN	59
ARTIKEL 50	MINIMUM VERGOEDING BIJ DIENST	59
ARTIKEL 51	AFBOUWREGELING	60
HOOFDSTUK 5: VERGOEDINGEN		61
ARTIKEL 52	REISVERGOEDING	61
ARTIKEL 53	MAALTIJDVERGOEDING	62
ARTIKEL 54	VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE	62
ARTIKEL 55	CONSIGNATIEVERGOEDING	62
ARTIKEL 56	HONDENVERGOEDING	62
ARTIKEL 57	STOMERIJVERGOEDING	63
ARTIKEL 58	VERBLIJFSKOSTEN	63
ARTIKEL 59	JUBILEUMVERGOEDING	63
HOOFDSTUK 6: OPLEIDINGEN		64
ARTIKEL 60	VERPLICHTE OPLEIDING	64
ARTIKEL 61	TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING	64

ARTIKEL 62	VRIJWILLIGE OPLEIDING	64
ARTIKEL 63	EHBO/BHV	64
HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN BUITENGEWOON VERLOF		66
ARTIKEL 64	VAKANTIERECHT	66
ARTIKEL 65	VASTSTELLEN VAKANTIEDAGEN	66
ARTIKEL 66	LOON TIJDENS VAKANTIE	67
ARTIKEL 66A	OVERGANGSBEPALING LOON TIJDENS VAKANTIE	67
ARTIKEL 67	FEESTDAGEN	68
ARTIKEL 68	VAKANTIEBIJSLAG	68
ARTIKEL 69	BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM	68
HOOFDSTUK 8: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID		71
ARTIKEL 70	ALGEMEEN	71
ARTIKEL 71	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 13 LOONPERIODEN	71
ARTIKEL 72	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 13 LOONPERIODEN OF LANGER	71
ARTIKEL 73	WACHTDAGEN	71
ARTIKEL 74	GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	71
ARTIKEL 75	SANCTIES	71
ARTIKEL 76	SCHADEVERGOEDING	72
ARTIKEL 77	PREVENTIEBELEID	72
HOOFDSTUK 9: VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID		73
ARTIKEL 78	VUT CAO	73
ARTIKEL 79	PENSIOEN	73
ARTIKEL 80	OVERIGE REGELINGEN TEN BEHOEVE VAN OUDERE WERKNEMERS	73
HOOFDSTUK 10: VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBO-AANGELEGENHEDEN		75
ARTIKEL 81	VEILIGHEIDSPROTOCOL	75
ARTIKEL 82	VASTE POST	75
ARTIKEL 83	MOBIELE SURVEILLANCE	75
ARTIKEL 84	WINKELSURVEILLANCE	75
ARTIKEL 85	GELD- EN WAARDETRANSPORT	75
ARTIKEL 86	MELDPUNT	76
ARTIKEL 87	COMMUNICATIEMIDDELEN	76
ARTIKEL 88	PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN	76
ARTIKEL 89	VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO	76
ARTIKEL 90	OVERLEG VAKBONDEN	77
ARTIKEL 91	BRANCHE RI&E	77
ARTIKEL 91A	BRANCHE VERTROUWENSPERSOON	77
HOOFDSTUK 11: WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING		78
ARTIKEL 92	UITGANGSPUNTEN	78
ARTIKEL 93	EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF	78
ARTIKEL 95A	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING	78

ARTIKEL 95B	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 20.000 UUR	79
ARTIKEL 96	WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING	80
HOOFDSTUK 13: DIVERSE BEPALINGEN		82
ARTIKEL 101	ANTIDISCRIMINATIE	82
ARTIKEL 102	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	82
ARTIKEL 103	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	82
ARTIKEL 104	VERVALLEN	82
ARTIKEL 105	FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU	82
HOOFDSTUK 15: VERBIJZONDERENDE REGELING LUCHTHAVENBEVEILIGING		84
ARTIKEL 1	STATIJDEN	84
ARTIKEL 2	PARKEERKOSTEN	84
HOOFDSTUK 16: VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVORWAARDEN GELD EN WAARDELOGISTIEK		85
ARTIKEL 1	SCHORSING	85
ARTIKEL 2	ARBEIDSDUURVERKORTING	85
ARTIKEL 3	BLOKTIJDEN	85
ARTIKEL 4	VROEGE DIENST OPKOMST	85
BIJLAGE 1: LOONOPGAVE		86
BIJLAGE 2: FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN		87
I.	FUNCTIEGROEPEN	87
II.	FUNCTIES	88
III.	FUNCTIES EN SALARISSCHALEN	93
BIJLAGE 3:	DIPLOMA'S EN CERTIFICATEN PARTICULIERE BEVEILIGINGSBRANCHE	94
BIJLAGE 4:	SALARISSCHALEN	95
BIJLAGE 6:	DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK	98
BIJLAGE 7:	REISKOSTENSYSTEEM	99
BIJLAGE 8:	VOORBEELD VAKANTIEREGELING	100
BIJLAGE 9:	OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN-BIJSLAG BIJ CONTRACTSWISSELING	101
BIJLAGE 11:	ARBEIDSTIJDENWET	103
BIJLAGE 12:	BURGERLIJK WETBOEK	106
BIJLAGE 13A:	VAAKGESTELDE VRAGEN	112

CAO DEEL A

Artikel 1 WERKINGSFEER DEEL A

1. Cao deel-A is van toepassing voor werkgevers die lid zijn van de VBe NL ledengroep: ***evenementen- en/of horecabeveiligingsorganisaties zoals vermeld in de WPBR tezamen met organisaties crowdmanagement niet zijnde beveiligingsorganisaties waaronder organisaties voor verkeersregelaars***, met werknemers die werkzaamheden verrichten betreffende:
 - a. evenementenbeveiliging en/of horecabeveiliging zoals vermeld in de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties, WPBR
 - b. crowdmanagement en/of bedrijfshulpverlening en/of brandbeveiliging van evenementen en/of horecagelegenheden
 - c. het regelen van verkeer zoals vermeld in de wettelijke Regeling verkeersregelaars.
2. De evenementenbeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten bij de organisatie en uitvoering van een evenement, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van een evenement. De werkzaamheden worden verricht voor evenementorganisatoren en haar toeleveranciers, locatiebeheerders, gemeenten, openbare diensten als Politie, Brandweer en GGD/GHOR, artiesten/entertainers, pers en bezoekers.
3. De horecabeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten in en bij een horecagelegenheid, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van de horecagelegenheid.
4. Crowdmanagement, basishulpverlening en brandbeveiliging behelst gelijksoortige werkzaamheden als opgenomen onder lid 2 en 3 met het verschil dat deze werkzaamheden niet vallen onder de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties, WPBR.
5. Overall waar in deze cao wordt gesproken over "hij" of "hem", wordt tevens bedoeld "zij" of "haar". Overall waar wordt gesproken over "werknemer" wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm bedoeld.
6. De werkgever mag voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao behalve wanneer een artikel deze afwijkingmogelijkheid verbiedt dan wel anders regelt, zoals in artikel 13 (uurbeloning), 16 (vakantie) en 17 (extra vakantiedagen).

Artikel 2 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "werkgever": Iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze cao
2. "werknemer": Degene die voor bepaalde of onbepaalde tijd of middels voorovereenkomst, door een werkgever in dienst is genomen.
3. "fulltime": Voltijds, op basis van een volledige betrekking. Indien dit bij het bedrijf niet anders is geregeld, wordt uitgegaan van 40 uur werk per week.
4. "parttime": Deeltijds, op basis van een betrekking die minder uren behelst dan de volledige betrekking.
5. "oproepkracht": Een werknemer met een voorovereenkomst met een uitgestelde plicht tot het verrichten van arbeid, waarbij de werkgever de oproepkracht kan oproepen voor onregelmatig voorkomende diensten. Deze diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de oproepkracht geregeld, zowel wat de beschikbaarheidsstelling van de werknemer betreft, als de duur en de aard van de te verrichten arbeid. Dit betekent dat de voorovereenkomst voor nul uur

wordt aangegaan. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.

6. “uitzendkracht”: Ieder natuurlijk persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever als genoemd in het eerste lid van dit artikel. De rechten voortvloeiende uit deze cao worden gelijkgesteld met de rechten van de oproepkracht.
7. “stagiair”: De stagiair is een oproepkracht die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiliging binnen het ND-vergunningsstelsel dan wel het vervangende diploma Event Security Officer, maar voor één van deze diploma’s in opleiding is.
 1. De stagiair is gescreend en positief bevonden door de politie en heeft een legitimatiebewijs waarop duidelijk te herkennen is dat de stagiair nog ongediplomeerd is.
 2. Naast het ontbreken van een diploma gelden de volgende criteria voor de inzet van een stagiair:
 - a. de stagiair mag niet worden ingezet tenzij dit minimaal geschiedt onder de leiding van een gediplomeerd leidinggevende;
 - b. in de stage overeenkomst worden alle relevante arbeidsvoorwaarden vermeld, die bij de aanstelling van een oproepkracht ook vermeld worden;
 - c. de stagiair ontvangt een stagevergoeding, die gebaseerd is op 185 euro netto, naar rato van 160 uur per vier weken;
8. “vakbondskaderlid”: Een lid van één van de vakbonden en tevens werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze cao overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een vakbondskaderlid het aanspreekpunt voor overige leden en collega’s binnen de onderneming waar hij werkzaam is.
9. “cao”: Collectieve arbeidsovereenkomst. De artikelen 1 t/m 35 vormen samen deel A van de cao Beveiliging. De bijlagen behorende bij deel A zijn een integraal onderdeel van de cao.
10. “cao-partijen”: Partijen die de cao zijn overeengekomen, te weten namens werkgeverszijde de VBe NL, namens werknemerszijde FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond.
11. “basisuurloon”: Het uurloon zoals opgenomen in de tabel loonschalen vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit artikel 13.4.
12. “basismaandloon”: Het maandloon zoals opgenomen in de tabel loonschalen vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit artikel 13.4.
13. “periodeloan”: Het basismaandloon x 12 gedeeld door 13 waarbij 4x het weekloon gelijkstaat aan één periode.
14. “jaarsalaris”: Het verdiende basismaandloon x 12 vermeerderd met de vakantiebijslag.
15. “wachtdagen”: de dagen die liggen tussen de ziekmelding en de doorbetaling van het basis-, dan wel periodeloan.
16. “controleorgaan”: Vertegenwoordiging van cao-partijen die de naleving van het Keurmerk Crowdmanagement controleert volgens afspraken vastgelegd in deze cao.
17. “Gedragscode”: De code van de leden van cao-partij VBe NL, vastgelegd in partij statuten en reglementen, waaraan alle leden gebonden zijn.
18. “Keurmerk Crowdmanagement”: Het kwaliteitskeurmerk evenementen- en horeca beveiliging opgesteld door cao-partijen.
19. “visitatie controle”: Keurmerkcontrole op locatie door leden van het controleorgaan tijdens beveiliging van een evenement- en/of horeca activiteit.
20. “min-max contract”: Een arbeidsovereenkomst met een minimale omvang van het aantal te werken uren per jaar en een maximale omvang.

Artikel 3 DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van 6 maanden dat aanvangt op 1 april 2014 en eindigt op 30 september 2014.

2. Deze cao kan door cao-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de cao-partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode als waar de cao voor was afgesloten met een maximum van een jaar.
4. Vakbonden sluiten geen andere cao in de beveiligingsbranche wanneer die cao voor AVV in aanmerking komt en niet voorziet in dispensatie van de cao Beveiliging deel-A.

Artikel 4 REGULIER OVERLEG TIJDENS LOOPTIJD VAN DE CAO

In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal tweemaal per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze deze collectieve arbeidsvoorwaarden bijdragen en/of belemmerend werken en/of aanpassing behoeven ten aanzien van de doelstelling van regulering op brancheniveau van arbeidsvoorwaarden teneinde verdere professionalisering van de branche te bewerkstelligen.

Artikel 5 FUSIES & REORGANISATIES

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij voorgenomen fusies en reorganisaties cao-partijen tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen. Er dienen door de werkgever in overleg met cao-partijen, maatregelen te worden getroffen voor eventuele afvloeiingsregelingen, die een sociale begeleiding van de werknemers behoren te garanderen.
2. Cao-partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 6a VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

De werkgever is verplicht een exemplaar van deze cao aan iedere werknemer beschikbaar te stellen.

Artikel 6b NEVENWERKZAAMHEDEN

Het is de werknemer verboden tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten, tenzij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Dit verbod geldt niet voor de werknemer die arbeid verricht in deeltijd of op basis van een oproepcontract. Deze werknemer dient aan werkgever mededeling te doen van eventuele nevenwerkzaamheden. De schriftelijke toestemming van de werkgever mag alleen worden geweigerd, wanneer de nevenactiviteiten van de werknemer:

- a. naar het oordeel van de werkgever op een andere manier schadelijk kunnen zijn voor de onderneming;
- b. naleving van de Arbeidstijden Wet en werktijdenregeling in deze cao door cumulatie met de werktijden uit de hoofd- en/of nevenwerkzaamheden overschreden worden. De werknemer is gehouden zelf melding te maken van mogelijke overschrijding;
- c. naar oordeel van de werkgever invloed heeft op naleving van de arbo-omstandigheden door de werknemer.

Artikel 7 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat ten behoeve van haar werknemers, bij die evenementen of horeca waar tewerkstelling plaatsvindt, alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke alsmede bedrijfsmatige voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en welzijn.
2. Er dient de nodige informatie en voorlichting gegeven te worden aan alle direct bij het evenement of horeca betrokken werknemers over de aard van het werk en de mogelijke daarbij behorende risico's, die de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar kunnen brengen. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.

3. Afhankelijk van de omstandigheden van het evenement of horeca en de mogelijke daarbij behorende risico's stelt de werkgever alle hiervoor benodigde hulpmiddelen ter beschikking zoals communicatiemiddelen, deugdelijke kleding, gehoorbescherming, persoonlijke beschermingsmiddelen en dergelijke, dit ter beoordeling en verantwoording van de werkgever.

Artikel 8 AANSTELLING WERKNEMER, NIET ZIJNDE OPROEPKRACHT

1. De werknemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te zijn opgenomen:
 - a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de afgesproken proeftijd;
 - d. de functie van de werknemer en de aard van de arbeid;
 - e. de datum van indiensttreding;
 - f. de duur van de overeenkomst;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijn;
 - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per vier weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de eventuele deelname aan een pensioenregeling;
 - l. dat de cao Beveiliging van toepassing is.
2. De werkgever en de werknemer vermelden in de arbeidsovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 1 lid 7.
3. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
4. **AANVULLENDE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.**
 1. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband worden in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van het UWV is vereist.
 2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd indien dit recht is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
 3. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van drie maanden meegeteld.
 4. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. De één- of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV is vereist.
 5. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. **AANVULLENDE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD.** Met betrekking tot de duur van de overeenkomst staat alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst vast.
6. **PROEFTIJD.**
 - a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
 - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als aan de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te

worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.

- c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

Artikel 9 OVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT

1. VOOROVEREENKOMST

De persoon die als oproepkracht in de evenementen- of horecabeveiliging wil werken, sluit met een werkgever een voorovereenkomst conform het model als genoemd in bijlage 3 van deze cao.

2. De werkgever en de oproepkracht verklaren beiden in de voorovereenkomst dat deze cao onverkort van toepassing is.
3. De werkgever en de oproepkracht vermelden in de voorovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 1 lid 7.
4. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN.**
 - a. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten voor een nader te noemen werkgever en daartoe het Registratieformulier Evenementen- of Horecabeveiliging, zoals bedoeld in bijlage 4 van deze cao, ten behoeve van deze werkzaamheden heeft getekend.
 - b. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de opdracht zoals deze door de werkgever wordt verstrekt. Deze duur wordt vooraf overeengekomen, maar kan na wederzijds overleg en goedkeuring ook tussentijds worden gewijzigd of afwijken.
 - c. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht. Artikel 7:668a, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt uitgesloten (ZIE DE TOELICHTING ONDER DIT ARTIKEL).
 - d. Bij de aanvang van elke arbeidsovereenkomst ontvangt de oproepkracht desgewenst een schriftelijke bevestiging van de opdracht. Bij aanvang van de dienst tekent de oproepkracht het door de werkgever beschikbaar gestelde Registratieformulier Evenementen- of Horecabeveiliging, zoals bedoeld in bijlage 4 van deze cao, dat de periode aangeeft waarover de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
 - e. Indien de oproepkracht de arbeidsovereenkomst tussentijds, tijdens de duur van de opdracht, wenst te beëindigen is hij te allen tijde verplicht zijn voornemen terstond aan de werkgever te melden. De werkgever zal gelet op de specifieke omstandigheden bepalen of de oproepkracht tussentijds de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.
 - f. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. De werkgever is alleen beloning verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht, waarbij elke oproep geacht wordt een minimale werktijd van vier uur te hebben. Het bepaalde in artikel 7:628, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing.
5. Indien een oproepkracht, met een voorovereenkomst van tenminste 26 weken, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een arbeidstijd heeft gekend van structureel, gemiddeld, minimaal vijf uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de oproepkracht vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime contract. Hierbij heeft de oproepkracht, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde arbeidstijd. Bij telling worden de maanden juli, augustus, september en december uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na juni volgt oktober en na november volgt januari. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en bij meer dan een half uur naar boven. Het verzoek van de oproepkracht dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever zal binnen vijf werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen vijf

werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de oproepkracht.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 9 LID 4 SUB C:

1. In deze cao is een afwijking overeengekomen van hetgeen in artikel 7: 668a lid 1 tot en met 4 staat: onder toepassing van artikel 7: 668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek geldt vanaf de dag dat tussen de werkgever, dan wel diens rechtsvoorganger, en de oproepkracht 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, de laatste arbeidsovereenkomst niet als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Onder toepassing van ditzelfde artikel geldt vanaf de dag dat tussen de werkgever, dan wel diens rechtsvoorganger, en de oproepkracht meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst niet als aangegaan voor onbepaalde tijd. Artikel 7: 668a lid 1 en lid 2 van het Burgerlijk Wetboek blijven buiten toepassing.
3. De termijn van opzegging, als bedoeld in artikel 7: 668a lid 4 van het Burgerlijk Wetboek wordt in afwijking van dit artikel, onder toepassing van het vijfde lid van dit artikel, slechts berekend over de tussen de werkgever en de oproepkracht laatst aangegane arbeidsovereenkomst.

Artikel 10 OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt:
 - a. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
 - b. Per vijf volledige dienstjaren geldt één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
 - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
2. Voor de werkgever geldt dat hij, ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden, de volgende opzegtermijn in acht dient te nemen:
 - a. Eén week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken.
 - b. Deze termijn wordt verlengd met één week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.
3. Dit artikel geldt niet voor oproepkrachten.

Artikel 11a BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Naast de in artikel 8 en artikel 10 genoemde manieren van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd:
 1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek.
 2. Bij het overlijden van de werknemer.
 3. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10 van deze cao.
 4. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10 van deze cao.

5. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
 6. Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
 7. Op verzoek van de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn.
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever, als daarom door de werknemer wordt verzocht, een getuigschrift te verstrekken aan de werknemer. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon en de loonschaal en de datum van de in- en uitdiensttreding.
 3. Dit artikel geldt, met uitzondering van lid 1.1, 1.2 en 1.5, niet voor oproepkrachten.

Artikel 11b DISCIPLINAIRE MAATREGEL

1. De werkgever kan de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door de werkgever gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen een disciplinaire maatregel te treffen, onder uitsluiting van artikel 7: 628 BW. De disciplinaire maatregelen bestaan uit:
 - a. schriftelijke berisping en/of
 - b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al of niet onder inhouding van maximaal 50% van het basismaandloon, en/of
 - c. plaatsing in een lager ingedeelde functie gedurende maximaal zes maanden, al of niet onder inhouding van het gedeelte van het basismaandloon dat hoger is dan het voor de lagere functie - waarin tewerkstelling plaatsvindt - geldende.
2. Schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, wordt niet beschouwd als een disciplinaire maatregel.
3. De werkgever zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer horen en hem in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, ondernemingsraad of andere door hem aan te wijzen adviseur. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden. De werkgever dient ter zake advies in te winnen van de Personeelsmanager.
4. Binnen uiterlijk 21 dagen vanaf de start van het disciplinair onderzoek deelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mee, welke disciplinaire maatregelen getroffen worden.
5. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee respectievelijk drie jaar, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder lid 1.a, respectievelijk lid 1.b/1.c, uit het personeelsdossier verwijderd, de genoemde maatregelen worden niet meer in enig verband tegen de werknemer gebruikt.

Artikel 11c 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) en de gelegenheid bieden tot wederhoor waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, ondernemingsraad of andere door hem aan te wijzen adviseur.
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 basismaandloon.

Artikel 11d 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 medelen.

Artikel 12a ARBEIDSTIJDEN

1. Voor de werknemer gelden de volgende arbeidstijden:
 - a. Een maximum arbeidstijd van 10 uur per dienst.
 - b. Een arbeidstijd van gemiddeld 50 uur per week, dan wel 200 uren per 4 weken.
 - c. Een arbeidstijd van gemiddeld 45 uur per week, dan wel 720 uren per 16 weken.
2. In incidentele gevallen kan de werknemer als volgt worden ingezet:
 - a. Een maximum arbeidstijd van 12 uur per dienst en 60 uur per week.
 - b. Een arbeidstijd van gemiddeld 55 uur per week, dan wel 220 uren per 4 weken.
 - c. Een arbeidstijd van gemiddeld 48 uur per week, dan wel 768 uren per 16 weken.
3. De minimum rusttijd van de werknemer bedraagt 11 uur per 24 uur.
4. Voor nachtdiensten gelden de volgende aanvullende regels:
 - a. De maximum arbeidsduur per nachtdienst bedraagt 10 uur.
 - b. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op acht.
 - c. In incidentele gevallen kan de werknemer maximaal vijf opeenvolgende nachten 12 uur per nachtdienst werken.
 - d. Na een nachtdienst heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van tenminste 12 uur.
 - e. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer maximaal 140 nachtdiensten per periode van 52 weken werkt.
5. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op zon- en feestdagen.

6. De voorgaande leden zijn ook van toepassing voor afspraken die de werkgever maakt met Zelfstandigen Zonder Personeel die werkzaamheden verrichten binnen de werkingsfeer van deze cao.

Artikel 12b MIN-MAX CONTRACTEN

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om gebruik te maken van een min-max contract wanneer tevens sprake is van een jaar-urensystematiek. Bij het gebruik van dit min-max contract is er op jaarbasis sprake van een + en – variant van 20% inhoudende dat de max variant overschreden kan worden met 20% en de minimum variant onderschreden met 20%. Het tekort of overschot aan uren wordt in de jaar-urensystematiek meegenomen naar het opvolgende jaar. Overschotten boven de 20% worden verrekend met het loon, tekorten boven de 20% worden verrekend met verlof.

Artikel 13A UURBELONING

1. De werknemer geniet ten minste een beloning vastgesteld per uur, die wordt uitbetaald naar rato van het aantal gewerkte uren zoals opgenomen in de functie-schaallonen uit bijlage 1.
 - a. In het aanvangsjaar kan de werknemer ingedeeld worden in de aanloopschaal.
 - b. De beloning van de aanloopschaal is gelijk aan het Wettelijk Minimum Loon.
 - c. Na één jaar aanloopschaal is de beloning vakvolwassen van toepassing.
 - d. Het basisuurloon wordt structureel met 1% verhoogd vanaf 1 juni 2014.
 - e. Werknemers vallend onder de cao VBE 2012-2013 hebben een garantieloon en behouden recht op toepassing van de functie-schaallonen cao VBE 2012-2013 en daarbij behorende uitlooperperiodieken.
 - f. Voor werknemers met de functie Kantoormedewerker, artikel 13B, geldt dat indien hun salaris op 1 juni 2014 meer dan 5% in het voordeel van de werkgever afwijkt ten opzichte van het vanaf dat moment van toepassing zijnde functie-schaalloon uit bijlage 1, met de werknemer een groeipad afgesproken wordt waarbij binnen drie jaar het niveau van het op dat moment van toepassing zijnde functie-schaalloon wordt bereikt. Bij een overeengekomen salaris dat hoger is dan het van toepassing zijnde functie-schaalloon uit bijlage 1, behoudt de werknemer zijn overeengekomen aanspraken.
2. De functie van de werknemer wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus zoals luidt in artikel 13B. Indien de functie niet voorkomt dan staat het de werkgever vrij om een eigen indeling te kiezen.
3. Dit artikel is een standaardregeling en kent geen afwijkingsmogelijkheid behoudens het volgende lid.
4. Werkgever en werknemer kunnen een hogere beloning overeenkomen dan gemeld in lid 1 van dit artikel indien sprake is van een gerechtvaardigd onderscheid ten opzichte van het toegepaste functieniveau.

Artikel 13B FUNCTIE-INDELING

BEVEILIGER

NIET-ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Een gediplomeerde, in het bezit van het diploma Beveiliging binnen het ND-vergunningenstelsel, dan wel het vervangend diploma Event Security Officer of Horecaportier die wordt ingezet in een uitvoerende positie onder leiding van een leidinggevende gediplomeerde en die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal A

ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Een gediplomeerde, die zelfstandig wordt ingezet zonder leidinggevende en die derhalve zo nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B1

SUBGROEPSLEIDER

Een gediplomeerde, die uitsluitend leiding geeft aan andere uitvoerende gediplomeerden en/of stagiairs maar die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B1

GROEPSLEIDER

Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerde leidinggevenden, uitvoerenden en/of stagiairs, maar die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B2

PROJECTLEIDER

Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerden en/of stagiairs en die tevens opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal C

KANTOORMEDEWERKER

NIET ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Medewerker op MBO niveau met beperkte verantwoordelijkheid die werkt volgens omliggende opdracht aan secretariële werkzaamheden en/of basale boekhouding, ontvangt een loon conform schaal A.

ZELFSTANDIG UITVOERENDE MBO+

Medewerker op MBO+ niveau die zelfstandige kantoorwerkzaamheden verricht volgens een ruim geformuleerde opdracht, op een of meerdere gebieden van: financieel, administratief, planning en personeel, waarbij eigen initiatief en verantwoordelijkheid voor contacten met personeel van belang is, ontvangt een loon conform schaal B1

ZELFSTANDIG UITVOERENDE HBO

Medewerker op HBO niveau die zelfstandige kantoorwerkzaamheden verricht, contacten in het buitenveld onderhoudt en, mede verantwoordelijk is voor efficiëntie, acquisitie, werving en selectie, financiële doelstellingen, klantcontacten, maand-jaarrapportages en/of jaarrekening en het aansturen van kantoorpersoneel tot 10 man, ontvangt een loon conform schaal B2

LEIDINGGEVENDE

Medewerker op HBO+ niveau met verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de bedrijfsvoering, vervangt directie bij afwezigheid, is eindverantwoordelijk financiële- en personeelsplanning, ontvangt loon conform schaal C.

Artikel 14 WAARNEMING

De werknemer, niet zijnde oproepkracht, die incidenteel een in een hogere functieklassering ingedeelde werknemer vervangt, heeft gedurende de tijd van die vervanging recht op hetzelfde loon dat van toepassing is op de werknemer die wordt vervangen.

Artikel 15 LOONSTROOK

1. Op verzoek van de werknemer wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: De feitelijke bruto beloningen, eventuele suppleties, eventuele onkostenvergoedingen, de periode waarop de betaling betrekking heeft, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen alsmede het aantal opgenomen dan wel het aantal beschikbare vakantiedagen.

Artikel 16 VAKANTIE & VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft bij een fulltime dienstverband recht op 24 vakantiedagen, bestaande uit: 20 wettelijke vakantiedagen en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Bij een parttime dienstverband wordt dit recht berekend naar rato van het dienstverband.

2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar heeft men recht op een evenredig deel van de 24 vakantiedagen, ditzelfde geldt voor parttimers. De berekening is dan als volgt: het aantal maanden maal 24, gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening betrokken.
3. De werknemer wordt geacht de bovenwettelijke vakantiedagen voor het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan op te nemen.
4. Het aantal niet opgenomen (boven)wettelijke vakantiedagen en extra verlofaanspraken in verband met dienstjaren verjaart 5 jaar na ingang van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.
5. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering van 9,23%. Dit wordt berekend op basis van 2080 uur (op jaarbasis bij een 40-urige werkweek) en het totaal aantal vakantiedagen uit lid 1.
6. De vakantiebijslag voor werknemers bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het bruto basisloon (12 maal het vaste maandloon dan wel 13 maal het vast 4 wekenloon) in het vakantiejaar.
7. Voor de berekening van de vakantiebijslag loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt derhalve plaats uiterlijk in de maand mei (periode 5).
8. De vakantiebijslag voor oproepkrachten bedraagt 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het geldende brutoloon (exclusief de in lid 5 van dit artikel genoemde uitkering, eventuele onkostenvergoedingen en dergelijke). De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de betaling van het aantal gewerkte uren.
9. De werknemer heeft de mogelijkheid om verlofaanspraken te kopen en/of te verkopen met een maximum van 4 dagen per jaar tegen het voor de werknemer dan geldende uurloon.
10. Dit artikel is een standaardregeling en kent geen afwijkingmogelijkheid.
11. Van dit artikel geldt voor oproepkrachten alleen lid 5, 8 en 10.

Artikel 17 EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Extra vakantiedagen worden van toepassing op de eerste van de maand waarin deze van toepassing zijn.
2. Parttimers hebben recht op een evenredig deel van deze extra vakantiedagen.
3. Het aantal extra vakantiedagen waar de werknemer recht op heeft bedraagt:
 - a. bij een dienstverband van 10 jaar: 2 dagen;
 - b. bij een dienstverband van 20 jaar: 6 dagen;
 - c. bij een dienstverband van 30 jaar: 12 dagen.
4. Een vóór of uiterlijk op 1 januari 2007 hoger opgebouwd recht op extra vakantiedagen blijft gehandhaafd.
5. Dit artikel is een standaardregeling en kent geen afwijkingmogelijkheid.
6. Dit artikel geldt niet voor oproepkrachten.

Artikel 18 TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR

Werknemers, niet zijnde oproepkrachten, die op eerste en tweede kerstdag (00:00–24:00 uur) en/of Oud- en Nieuwjaar (vanaf 16:00 uur op 31 december tot 16:00 uur op 1 januari) werken, komen in aanmerking voor een toeslag van 50 procent op het uurloon voor de kerstdagen en 100 procent voor Oud- en Nieuwjaar. Deze toeslag kan in geld of vrije tijd worden gegeven, dit wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.

De navolgende verlofartikelen 19 t/m 23 zijn niet van toepassing voor oproepkrachten.

Artikel 19 BIJZONDER VERLOF

1. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van loondoorbetaling indien hij de werkzaamheden niet kan uitvoeren omdat hij bij een bijzondere gebeurtenis daadwerkelijk aanwezig moet zijn. Bijzonder verlof wordt, voor zover mogelijk, ten minste een week voor het verzuim bij de werkgever gemeld. Voor de werknemer met een parttime dienstverband geldt de in dit artikel genoemde regeling voor zover op die dagen normaal zou zijn gewerkt.
 - a. Bezoek zorgverlener, indien dit onmogelijk is buiten de reguliere werktijden. De werknemer plant in voorkomende situatie een bezoek aan het begin of het einde van de werkdag. De werkgever kan de werknemer bij een bezoek aan de zorgverlener verzoeken om een schriftelijk bewijs van dit bezoek.
 - b. Voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van werknemer en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden: Een naar redelijkheid te bepalen tijd voor zover nodig voor het nakomen van de verplichting, maximaal 1 dag.
 - c. Bij huwelijk van de werknemer of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: Verlof voor de duur van de gebeurtenis, 2 dagen.
 - d. Mits op die dag de viering wordt bijgewoond: bij 25-jarig of 40-jarig dienstverband van werknemer of diens echtgenote of partner; bij 25- en 40-jarig huwelijk van werknemer; bij 25-, 40- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer of diens echtgenote of partner; bij huwelijk van een kind, stiefkind of pleegkind: verlof voor de duur van de gebeurtenis, 1 dag.
 - e. Bij bevalling van de echtgenote/partner van de werknemer: de duur van de bevalling en de noodzakelijke aangifte, indien deze laatste wordt gedaan door de werknemer.
 - f. Bij overlijden van de echtgenote/partner, een inwonend kind, daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind, ouders, broers en zusters indien werknemer bij hen inwoont: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie met een maximum van 5 dagen.
 - g. Bij overlijden van: een der ouders van de werknemer of diens echtgenote/partner onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders; een der grootouders van de werknemer of diens echtgenote/partner; een niet inwonend kind of aangehuwd kind, daaronder begrepen een niet-inwonend stief- en pleegkind, een broer of zuster, daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegzuster, een kleinkind: De volledige of gedeeltelijke dag van het overlijden en de gedeeltelijke of volledige dag van de begrafenis.
 - h. Bij verhuizing van de werknemer die op het moment van verhuizing een eigen huishouding voert (1x per jaar): 1 dag.
 - i. Voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: 1 dag.
 - j. Bij ondertrouw: verlof voor de duur van de gebeurtenis: 0,5 dag.
 - k. Voor een calamiteit inhoudend een noodgeval of een bijzondere persoonlijke omstandigheid, voor zover de aanwezigheid van de werknemer hierbij onontkoombaar is, de duur van de calamiteit.

Artikel 20 ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft recht op 2 werkdagen doorbetaald kraamverlof gedurende het tijdvlak vanaf de geboorte tot 4 weken na de geboorte. De werknemer dient het verlof vooraf, doch in ieder geval zo spoedig mogelijk, te melden aan de werkgever.
2. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de navolgende personen:
 - echtgenoot, partner;
 - inwonend kind van de werknemer;
 - inwonend kind van de partner;

- pleegkind;
 - ouder van de werknemer.
3. Kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 maanden maximaal tweemaal de arbeidsduur per week.
 - a. De werknemer meldt het verlof vooraf en zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van redenen, omvang, wijze van opname en vermoedelijke duur.
 - b. De werkgever kan indien gewenst aan de werknemer een bewijs vragen met betrekking tot de reden van het verlof en het verzoek doen aannemelijk te maken waarom de reden van het verlof niet in vrije tijd mogelijk is.
 - c. Het kortdurend zorgverlof gaat in op het tijdstip dat de werknemer dit meldt aan de werkgever. Het kortdurend zorgverlof begint niet of eindigt zodra de werkgever naar redelijkheid en billijkheid een zwaarderwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. De werkgever moet dit direct schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.
 - d. Bij samenloop van kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.
 4. De werknemer behoudt gedurende het kortdurend zorgverlof maximaal 7 dagen per 12 maanden recht op behoud van loon. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen bestemmen voor dit verlof.
 5. De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof zonder behoud van loon voor de verzorging van de navolgende personen, die levensbedreigend ziek zijn:
 - echtgenoot, partner;
 - (pleeg)kind;
 - ouder van de werknemer.
 - a. Langdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 maanden maximaal zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
 - b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken.
 - c. Het aantal uren verlof per week bedraagt maximaal de helft van de arbeidsduur per week.
 - d. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof uit te breiden naar maximaal 18 weken of verzoeken om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
 - e. De werknemer vraagt het verlof ten minste 2 weken van tevoren aan en meldt daarbij relevante gegevens. De werkgever beslist uiterlijk binnen een week op het verzoek of vraagt de werknemer om aanvullende informatie. De werkgever kan het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijzen wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De werknemer verneemt uiterlijk een week voor de beoogde ingangsdatum de beslissing van de werkgever. Zo niet, dan gaat het verlof in conform het verzoek van de werknemer, tenzij de termijn is verlengd omdat de werknemer nog nadere informatie dient te verstrekken. Zowel het verzoek als de beslissing worden schriftelijk gedaan. Indien de werkgever overweegt het verlof geheel of gedeeltelijk af te wijzen, pleegt hij overleg met de werknemer.
 - f. Het verlof gaat niet in voordat ten minste 2 weken zijn verstreken nadat de werknemer het verzoek om verlof heeft ingediend, tenzij de werkgever instemt met een eerder tijdstip.
 - g. Indien samenloop plaatsvindt met kortdurend zorgverlof voorafgaand aan langdurend zorgverlof kan de werknemer verzoeken het kortdurend zorgverlof geheel of gedeeltelijk aan te merken als langdurend zorgverlof.
 - h. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
 - i. Gedurende het langdurig zorgverlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten arbeidsovereenkomst.

Artikel 21 ZWANGERSCHAP, BEVALLING, ADOPTIE EN PLEEGVERLOF

1. De zwangerschap en de vermoedelijke bevallingsdatum dienen schriftelijk aan de werkgever te worden gemeld.
 - a. De door de arts of verloskundige afgegeven zwangerschapsverklaring dient tijdig (4 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum doch uiterlijk bij de ziekmelding) aan de werkgever te worden verstrekt.
 - b. Op de eerste dag van het zwangerschapsverlof of de dag hieraan voorafgaand dient het ziekmeldingsformulier bij de werkgever aanwezig te zijn.
 - c. Het zwangerschapsverlof gaat in tussen de zesde en de vierde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. De precieze datum is afhankelijk van de keus van de werkneemster. Zij mag, te rekenen vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, maximaal 2 weken langer doorwerken.
 - d. Wanneer de bevalling heeft plaatsgevonden dient werkneemster de werkgever en de uitvoeringsinstelling hiervan zo spoedig mogelijk – binnen 3 dagen – in kennis te stellen. De werkneemster ontvangt vervolgens van de uitvoeringsinstelling bericht met ingang van welke datum het bevallingsverlof wordt beëindigd.
 - e. Wanneer de werkneemster na het bevallingsverlof haar werkzaamheden hervat, dient een herstelmelding te worden gedaan aan de uitvoeringsinstelling.
 - f. Het totaal van het aantal weken verlof is minimaal 16 weken, ook wanneer de bevalling eerder dan verwacht plaatsvindt.
 - g. Indien de bevalling later dan verwacht plaatsvindt, wordt het totaal verlof van 16 weken verlengd met de periode dat de bevalling later dan verwacht heeft plaatsgevonden. De werkneemster heeft recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof na de bevalling.
 - h. Na de bevalling wordt het aantal van 16 weken verminderd met de al genoten weken zwangerschapsverlof (maximaal 6 weken). Het resterend aantal omvat het recht op bevallingsverlof. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de dag van de bevalling.
2. Voor de werkneemster die voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof arbeidsongeschikt is, geldt dat:
 - a. De ziekmelding en de zwangerschapsverklaring op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid aanwezig moeten zijn bij de werkgever. De werkgever draagt er zorg voor dat de ziekmelding van de werkneemster binnen 4 dagen na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan de uitvoeringsinstelling plaatsvindt.
 - b. Vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum het zwangerschapsverlof per direct ingaat, inhoudende dat het aantal dagen (uren) arbeidsongeschiktheid tussen 6 en 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in mindering gebracht worden van het totale zwangerschapsverlof.
3. Voor de werkneemster die, direct aansluitend aan haar bevallingsverlof, arbeidsongeschikt is geldt het volgende:
 - a. De ziekmelding dient op de eerste dag na beëindiging van het bevallingsverlof aan de werkgever te worden gemeld.
 - b. De werkgever draagt er zorg voor dat de ziekmelding van de werkneemster binnen 4 dagen na aanvang van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap of de bevalling aan de uitvoeringsinstelling plaatsvindt.
4. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon in verband met adoptie of opnemen van een pleegkind in diens gezin en duurzaam verzorgen en opvoeden op basis van een pleegcontract. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken te rekenen vanaf 2 weken voor de eerste dag dat feitelijke opneming ter adoptie/opneming van een pleegkind begint. De werknemer dient dit schriftelijk aan te tonen aan de werkgever. De duur van het verlof bedraagt maximaal 4 aaneengesloten weken. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen feitelijk ter adoptie of als pleegkind worden opgenomen, bestaat er recht op verlof voor slechts 1 kind. De werknemer meldt het opnemen van het verlof (voor zover mogelijk) uiterlijk 3 weken

voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder vermelding van de omvang van het verlof en toevoeging van de bewijsstukken.

Artikel 22 OUDERSCHAPSVERLOF

1. Recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon heeft de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot het kind en die conform verklaringen van de GBA (Gemeentelijke Basis Administratie) op hetzelfde adres woont als het kind. Ouderschapsverlof betreft ook geadopteerde kinderen.
2. De werknemer dient ten minste 1 jaar in dienst te zijn van de werkgever. Tevens dient de werknemer de duurzame verzorging en opvoeding van het kind als eigen op zich te hebben genomen.
3. De werknemer heeft recht op maximaal 26 maal de arbeidsduur per week. Deze periode van 26 weken van het ouderschapsverlof geldt alleen voor nieuwe verlofaanvragen waarbij de werknemer vóór 1 januari 2009 nog niet eerder ouderschapsverlof voor het kind had opgenomen. Dit geldt ook voor de situatie waarbij de werknemer voor 1 januari 2009 ouderschapsverlof heeft aangevraagd om na 1 januari 2009 op te nemen.
4. Het ouderschapsverlof dient te worden opgenomen vóór het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt en geldt per kind. Bij meerlingen heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof per kind.
5. Indien de werknemer zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof op wil nemen, en de periode van dit verlof valt samen met het ouderschapsverlof, dan kan werkgever het ouderschapsverlof stopzetten of onderbreken. Werknemer mag het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen.
6. Het ouderschapsverlof wordt in principe opgenomen gedurende een periode van maximaal 12 maanden en mag worden verdeeld over maximaal 6 perioden van ten minste 1 maand.
7. Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 50% van de arbeidsduur per week.
8. De werkgever kan in het geval van een naar redelijkheid en billijkheid zwaarder wegend bedrijfs- of dienstbelang het verzoek om ouderschapsverlof afwijzen. De werkgever moet dit direct schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.
9. De werknemer die het voornemen heeft om ouderschapsverlof op te nemen, dient dit ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang schriftelijk aan de werkgever te melden onder opgave van:
 - verlofperiode;
 - aantal verlofuren per week(tijdvak) arbeidsduur;
 - tijdstip van ingang en einde van het verlof. Deze kunnen afhankelijk worden gesteld van de bevallingsdatum, einde bevallingsverlof, datum adoptie van het kind en aanvang verzorging.
10. De werkgever heeft het recht na overleg met de werknemer de spreiding van de verlofuren over de week te wijzigen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen tot uiterlijk 4 weken voor aanvang van het verlof.
11. Tijdens het verlof bouwt de werknemer alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Artikel 23 ORGANISATIEVERLOF

1. Een werknemer die kaderlid is van één van de partijen waarmee deze cao is aangegaan, heeft voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen recht op organisatieverlof met behoud van loon.
2. Per onderneming worden er maximaal 3 kaderleden door de gezamenlijke partijen aangewezen.
3. De gezamenlijke partijen zullen aan de werkgever schriftelijk mededelen wie binnen zijn bedrijf tot kaderlid is/zijn aangewezen.
4. Per kaderlid kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 6 dagen verlof per kalenderjaar worden opgenomen.

5. Voor elke vakbondsvergadering dient het kaderlid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
6. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen kan aan de werknemer die geen kaderlid is, maar wel gewoon lid is van één van bij deze cao betrokken partijen, indien de werkzaamheden dit, naar het oordeel van de werkgever, toelaten, met een maximum van 1 volledige dag per kalenderjaar, verlof worden gegeven met behoud van loon. Voor elke vakbondsvergadering dient het betrokken lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
7. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
8. De werknemer die lid is van een vakbond betrokken bij deze cao kan zijn vakbondscontributie in mindering laten brengen op zijn bruto salaris, conform de hiervoor geldende fiscale regelgeving, om daarmee het bestaande fiscaal wettelijk voordeel te genieten.

Artikel 24 ONBETAALD VERLOF

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

Artikel 25 MAALTIJDREGELING

De werknemer draagt in principe zelf zorg voor eten en drinken op de plaats waar de arbeid wordt verricht. Indien dat door de duur of de aard van de arbeid onmogelijk wordt, zorgt de werkgever voor een redelijke maaltijdregeling.

Artikel 26 REISKOSTEN & REISUREN

1. REISKOSTEN

Voor de werknemer geldt de volgende reiskostenregeling:

- a. De werknemer reist de eerste 16 kilometer (8 kilometer enkele reis) op eigen kosten.
- b. Als basis voor de berekening wordt gekozen de woon-werkafstand, oftewel van de woonplaats naar de plaats waar gewerkt wordt.
- c. Binnen een bedrijf wordt gekozen voor één systeem van reiskostenvergoeding. Het bedrijf dient te kiezen uit de twee mogelijke systemen. Het gekozen systeem dient, minimaal per kalenderjaar, hetzelfde te blijven. De twee mogelijkheden zijn:
 1. De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,18 euro per kilometer. Meerrijdende werknemers ontvangen geen vergoeding.
 2. De werknemer én meerrijdende werknemers hebben recht op een reiskostenvergoeding van 0,10 euro per kilometer.
- d. Indien de werkgever bedrijfsvervoer regelt, kan de werknemer geen aanspraak doen op een vergoeding als genoemd in lid 1 sub c van dit artikel. De werkgever kan bepalen dat de feitelijke plaats van tewerkstelling het adres is van waaruit voorzien wordt in gezamenlijk bedrijfsvervoer.
- e. Indien de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, wordt een vergoeding betaald overeenkomstig lid 1 sub c keuze 2 van dit artikel.

2. REISUREN

De werknemer ontvangt reisure voor woon-werkafstand volgens de hierna volgende tabel:

Totaal aantal km	Vergoeding ter hoogte van
vice versa	
000 - 200 km	geen vergoeding;
201 - 250 km	1 uur tegen minimumloon;
251 - 300 km	1 1/4 uur tegen minimumloon;
301 - 350 km	1 1/2 uur tegen minimumloon;
351 - 400 km	1 3/4 uur tegen minimumloon;
401 - 450 km	2 uur tegen minimumloon;
451 - 500 km	2 1/4 uur tegen minimumloon;
501 - 550 km	2 1/2 uur tegen minimumloon;
Enzovoort	

Artikel 27 VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

1. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op één dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding.
2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde vergoeding bestaat in ieder geval uit pensionkosten.
3. Indien de werknemer van het eerste lid van dit artikel geen gebruik wenst te maken, kan deze werknemer, met betrekking tot een reiskosten- en reisurevergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis), geen beroep doen op artikel 26 van deze cao.

Artikel 28 WERKEN MET HONDEN

1. De werknemer die als hondengeleider werkt met een door de werkgever ter beschikking gestelde gecertificeerde hond, heeft recht op een vergoeding van 83,94 euro bruto per maand voor trainingen van de hond. Bovendien kan de werknemer de noodzakelijke verzorgingskosten van de hond bij de werkgever declareren.
2. De werknemer die als hondengeleider in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever werkt met een eigen gecertificeerde hond heeft recht op een vergoeding van 0,69 euro netto per gewerkt uur, met een maximum van 87,53 euro netto per maand, voor de aanschaf, de huisvesting en de verzorging van de hond.
3. De werknemer die een vergoeding ontvangt als genoemd in het tweede lid van dit artikel, dient op verzoek van de werkgever de daadwerkelijk gemaakte kosten aan te tonen.

4. De nominale vergoedingsbedragen voor het werken met honden worden jaarlijks aangepast met het CBS prijsindexcijfer werknemersgezinnen afgeleid met als peildatum 1 oktober van elk jaar. De feitelijke aanpassing vindt telkenmale plaats op 1 januari van het volgend kalenderjaar.

Artikel 29 ONGEVALLLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De werkgever is verplicht een (bedrijfs-)ongevallenverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage voor de werknemer.

Artikel 30a UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in bijlage 2 van deze cao.
2. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer recht op doorbetaling van het brutoloon:
 - a. gedurende de eerste periode van 26 weken: 100 procent;
 - b. gedurende week 27 tot en met week 52: 90 procent;
 - c. gedurende week 53 tot en met week 78: 80 procent;
 - d. gedurende week 79 tot en met week 104: 70 procent.
3. Voor parttimers geldt bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval, met inachtneming van het tweede lid van dit artikel, een loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte dagen dan wel uren in de laatste drie maanden.
4. In enig kalenderjaar heeft de werkgever het recht, per ziektegeval van de werknemer en voor zover wettelijk is toegestaan, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen.
5. Het aantal wachtdagen, zoals bedoeld in het vijfde lid van dit artikel, bedraagt:
 1. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
 2. bij het tweede ziektegeval: 1 wachtdag;
 3. bij het derde en elk volgend ziektegeval: 2 wachtdagen.
 4. In geval van chronisch ziek zijn komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen volgens lid 5 lid 2 en 3 te vervallen. Het dient toetsbaar en onomstotelijk vast te staan dat er sprake is van chronisch ziek zijn. Ingeval van onduidelijkheid is er een toetsing mogelijk via de bedrijfsarts/Arboarts. Voor het definiëren van het begrip "chronisch ziek" wordt aansluiting gezocht bij de studie die daar van overheidswege (onderzoek eigen risico zorgverzekering) naar wordt verricht.
6. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt uitgezonderd van de leden 2 t/m 5, het recht op volledige loondoorbetaling blijft gehandhaafd.
7. De leden 1 t/m 6 gelden niet voor oproepkrachten.
8. Bij ziekte tijdens het afgesproken werk dient de oproepkracht zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.
9. Indien de oproepkracht zich tijdens het afgesproken werk ziek meldt of een ongeval krijgt, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van 100 procent van het afgesproken loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt.
10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering van schadevergoeding kan doen gelden, moet de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 30b ZIEKTE NA ONTSLAG

1. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij werkgever conform de bij werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;

2. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:
 - a. gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
 - b. aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) aan werkgever als eigen risicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken.
 - c. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
 - d. mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
 - e. een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht. (De verplichtingen hierboven genoemd in punt 2 blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.)
3. Indien de werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van € 250,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 50,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

Artikel 30c UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt ontvangen zijn nabestaanden een uitkering ter hoogte van 25% van het verdiende jaarsalaris berekend over 12 volle kalendermaanden vóór het overlijden.

Artikel 31 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg c.q. vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze cao of daarbij behorende arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
2. Partijen bij deze cao treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken die, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn.

Artikel 32 HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

1. Cao-partijen geven hieronder de hoofdlijnen weer van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren sociaal beleid.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van rechtstreekse betrokkenheid in de werkingssfeer, hun invloed uit te oefenen.
3. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn dat de continuïteit en de gezonde groei van de onderneming wordt bevorderd, alsmede dat de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
4. De onderneming zal een adequaat beleid voeren ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers.

5. Cao-partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om, voor zover mogelijk, gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Artikel 33 BEPALINGEN SOCIAAL FONDS

Ter bevordering en financiering van de branchegerichte activiteiten is er een sociaal fonds. Het bestuur van deze Sociaal Fonds Evenementen- en horeca Beveiliging (SFEB) wordt paritair gevormd door cao-partijen.

1. Werkgevers zijn een bijdrage aan het fonds verschuldigd van 0,8% van het SV loon per maand van alle onder de cao Beveiliging deel A werkingssfeer betrokken werknemers. Hiervan betaalt de werknemer 20% door een maandelijks inhouding op het loon, wat in 2014 gelijk staat aan 0,16%. Werkgevers betalen 80%, wat in 2014 gelijk staat aan 0,64%. Werkgevers betalen de totale bijdrage jaarlijks conform SFEB-regelgeving.
2. Doel van de SFEB is het ontwikkelen en ondersteunen van branche gerichte activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt, scholing en sociaal beleid waaronder permanente kwaliteitsverbetering, functiegerichte trainingen, scholingsmogelijkheden, deskundige praktijkbegeleiding, overleg over arbeidsvoorwaarden, onderzoek en het uitvoering geven aan controle op de naleving van het Keurmerk Crowdmanagement.
3. Gedurende de looptijd van deze cao zijn de uitgaven van het fonds vooral gericht op de ontwikkeling van de branche specifieke scholingsstructuur en de uitvoering daarvan. Tevens wordt aan cao-partijen ondersteuning geboden ten behoeve van voorlichting en andere als noodzakelijk aan te merken activiteiten.

ARTIKEL 34 AANSPRAAK OP PENSIOEN

1. Vanaf 1 januari 2008 wordt elke werknemer van 21 jaar en ouder opgenomen in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, mits 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 loon 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 basisloon, 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 aan 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 1e 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 35 VAKBONDSLIDMAATSCHAP

1. Vakbonden bij deze cao krijgen door tussenkomst van de werkgever éénmaal per jaar tezamen schriftelijk toegang tot werknemers. De inhoud van hetgeen op schrift verspreid wordt is daarbij wervend van karakter, informerend over vakbondswerk en de cao. De inhoud roept niet op tot acties of is anderszins mobiliserend of draagt een negatieve beeldvorming over werkgeverschap

uit. De schriftelijke toegang wordt mogelijk gemaakt door verspreiding via het Sociaal Fonds SFEB aan de werkgevers, waarbij de werkgevers zorgdragen voor doorgeleiding naar het thuis-, dan wel mailadres van hun werknemers.

2. Werknemers ontvangen een eenmalige tegemoetkoming van netto 15€ bij het aangaan van een vakbondslidmaatschap bij een vakbond gebonden aan de cao Beveiliging. De werknemer overhandigt een kopie van zijn lidmaatschapsverklaring, voorzien van ingangsdatum, daartoe aan de werkgever.

BIJLAGE 1: Loontabellen cao Beveiliging deel-A per 1 juni 2014 (inclusief 1% verhoging)

Bruto maandloon en uurloon fulltime werknemer

(Exclusief 8% vakantiebijslag)

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 8,96	€ 9,07	€ 10,04	€ 12,01
Vakvolwassen Maandloon	€ 1552,84	€ 1572,1	€ 1740,16	€ 2081,54

Bruto uurlonen oproepkracht

(Exclusief 8% vakantiebijslag en 9,23%
vakantiedagenbijslag)

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 8,96	€ 9,07	€ 10,04	€ 12,01

Bruto uurlonen fulltime kantoor werknemer

(Exclusief 8% vakantiebijslag)

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 11,71	€ 12,40	€ 14,42	€ 15,58
Vakvolwassen maandloon	€ 2.030,00	€ 2.150,00	€ 2.500,00	€ 2.700,00

BIJLAGE 2: Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid cao Beveiliging deel-A

1. ZIEKMELDING

- a. De werknemer dient onverwijld voor de aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende.
- b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES

Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of bij ontslag uit een ziekenhuis) of verhuist, behoort de werknemer dit binnen 24 uur te melden aan de werkgever.

3. THUISBLIJVEN

- a. De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop, door of namens de werkgever, de eerste controle heeft plaatsgevonden. Tot het moment waarop de eerste controle heeft plaatsgehad, mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.
- b. Na het eerste controlebezoek dient de werknemer zich te houden aan de voorschriften gesteld door zijn medische begeleiding. De werknemer dient echter gedurende de eerste maand thuis te zijn van 10:00 uur tot 12:00 uur en van 14:00 uur tot 16:00 uur.
- c. De werknemer kan de Arbo-arts om vrijstelling vragen van de verplichting gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.

4. CONTROLEBEZOEK

- a. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat de door de werkgever of de Arbo-dienst aangewezen controlebezoeker toegang tot de woning of het verpleegadres kan krijgen.
- b. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen, dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.
- c. De werknemer dient de Arbo-dienst tijdig op de hoogte te stellen indien zijn woning of verpleegadres niet goed bereikbaar is en af te spreken op welke wijze hij bezocht kan worden.

5. SPREEKUUR

- a. De werknemer dient aan een oproep, om te verschijnen op het spreekuur van de Arbo-arts of een door de Arbo-dienst van de werkgever aangewezen specialist, gevolg te geven. Deze oproep vervalt slechts indien de werknemer van plan is op die dag zijn werkzaamheden te hervatten.
- b. De werknemer dient bij een geldige reden tot verhindering (bijvoorbeeld ziekenhuisopname) zijn werkgever en de Arbo-dienst hiervan onmiddellijk te verwittigen.

6. MACHTIGING

De werknemer dient de Arbo-dienst te machtigen om inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de huisarts of behandelend specialist.

7. BELEMMERING GENEZINGSPROCES

De werknemer wordt geacht er alles aan te doen om zo spoedig mogelijk het werk weer te hervatten en dient zich zodanig te gedragen dat hij het genezingsproces niet belemmert.

8. BETERMELDING EN WERKHERVATTING

De werknemer hervat zijn werk indien hij daartoe in staat is. Hij dient hiervoor geen opdracht van de Arbo-dienst af te wachten. De werknemer dient zich voor aanvang van zijn dienst beter te melden bij zijn directe leidinggevende.

9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN

- a. De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende

werkzaamheden kunnen andere dan de dagelijkse, tot de functie van de werknemer behorende, werkzaamheden zijn.

- b. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet belemmeren en worden in overleg met de Arbo-arts vastgesteld.

10. DESKUNDIGENoordeel

De werknemer heeft het recht op een deskundigen oordeel van het UWV.

11. SANCTIES

- a. Indien de werknemer op enigerlei wijze in strijd handelt met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding de loondoorbetaling op te schorten. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
- b. Indien de werknemer zijn genezingsproces belemmert of vervangende werkzaamheden niet verricht, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding doorbetaling van het salaris te weigeren. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

BIJLAGE 3: Model voorovereenkomst oproepkrachten

VOOROVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN behorende bij de cao Beveiliging deel-A

Ondergetekenden:

Naam: _____

Geboortedatum: _____

Geboorteplaats: _____

Nationaliteit: _____

Adres: _____

Plaats: _____

Telefoonnummer: _____

hierna te noemen "oproepkracht"

en

Onderneming: _____

Adres: _____

Plaats: _____

Telefoonnummer: _____

vertegenwoordigd door:

Naam: _____

Functie: _____

hierna te noemen: "werkgever"

overwegende dat werkgever en oproepkracht een voorovereenkomst van nul uur willen overeenkomen,

ingående op datum _____

verklaren voor onbepaalde tijd / tot en met de datum _____

het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De oproepkracht is bereid werkzaamheden te verrichten in dienst van de werkgever bij oproep van die werkgever. De oproepkracht is niet verplicht aan de oproep gehoor te geven.

Artikel 2

De werkgever is bereid de oproepkracht op te roepen tot het verrichten van werkzaamheden, zo vaak dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en mogelijk is. De werkgever kan nimmer worden verplicht de oproepkracht daadwerkelijk op te roepen.

Artikel 3

Zodra en zolang als werkzaamheden na oproep worden verricht, is de cao voor Evenementen- en Horeca Beveiliging 2013 - 2014 van toepassing.

Artikel 4

1. Zo vaak en zo lang de oproepkracht na oproep van de werkgever werkzaamheden verricht, is de oproepkracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. De werkgever en de oproepkracht zullen na iedere oproep schriftelijk vaststellen (conform het registratieformulier) voor welke tijd de alsdan ontstane arbeidsovereenkomst zal worden aangegaan.
2. De werkgever is alleen beloning verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht. De leden 1 t/m 4 van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek blijven hiermee buiten beschouwing.
3. Onder toepassing van artikel 7: 668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek ontstaat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien tussen werkgever (eventueel diens rechtsvoorganger) en de oproepkracht meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn afgesloten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, dan wel arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden die een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden.

Artikel 5

Iedere tussen partijen in het kader van deze voorovereenkomst afgesloten arbeidsovereenkomst zal worden beheerst door de hierna volgende bepalingen:

- a. De oproepkracht zal worden ingedeeld in loongroep _____. Op het moment van afsluiten van deze voorovereenkomst bedraagt het loon in de genoemde loongroep (euro) _____ per uur (bruto).
- b. De werkgever kan aan de oproepkracht alle voorkomende werkzaamheden opdragen. Die werkzaamheden zullen worden verricht volgens aanwijzingen van de werkgever, op de door de werkgever te bepalen arbeidsplaats en op de door de werkgever te bepalen tijdstippen.
- c. Ingeval van ziekte van de oproepkracht tijdens de duur van een afgesloten arbeidsovereenkomst, zal de oproepkracht de ziekte melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon, zijnde _____.
- d. Met de beëindiging van ieder arbeidscontract voor bepaalde duur vindt een eindafrekening plaats die tevens inhoudt uitbetaling van de vakantiedagenuitkering en de vakantiebijslag.
- e. Uitbetaling van loon en de sub d bedoelde bedragen vindt plaats per maand of per vier weken. Het bedrag zal worden betaald door bijschrijving op girorekening/bankrekeningnummer _____ ten name van de oproepkracht.

Artikel 6

De oproepkracht ontleent jegens de werkgever geen aanspraak op loon of vergoedingen van welke aard dan ook met betrekking tot die tijd en/of tijdstippen, gedurende welke tussen oproepkracht en werkgever geen arbeidsovereenkomst gold.

Artikel 7

De oproepkracht verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken die hem bekend worden met betrekking tot de werkgever en/of klanten van die werkgever, in het kader van de uitvoering van deze voorovereenkomst en de eventueel op basis daarvan af te sluiten arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Het is de oproepkracht niet toegestaan zonder voorgaande schriftelijke toestemming van de werkgever werkzaamheden geheel of gedeeltelijk over te dragen aan anderen, noch andere dan de opgedragen werkzaamheden betaald of onbetaald ten behoeve van cliënten van de werkgever te verrichten.

Artikel 9

Aanvullende aanspraken conform artikel 1 lid 7 van de cao VBE

Artikel 10

Deze voorovereenkomst eindigt van rechtswege na het verstrijken van de afgesproken termijn.

Artikel 11

Deze voorovereenkomst kan tevens worden beëindigd door opzegging door een van beide partijen. Opzegging kan niet plaatsvinden gedurende de tijd waarin tussen partijen een in het kader van deze voorovereenkomst afgesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur geldt.

Aldus opgemaakt in tweevoud te (plaats)

Op (datum)

Oproepkracht:

naam:

handtekening:

Werkgever:

naam:

functie:

handtekening:

BIJLAGE 4: Model registratieformulier evenementen- of horecabeveiliging

REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTEN- of HORECABEVEILIGING

Alleen te gebruiken voor één oproepperiode / evenement

Naam bedrijf: _____

Datum: _____

Naam evenement: _____

Locatie: _____

Contractnummer	Naam	Voornaam	Starttijd	Geplande eindtijd	Functie	Handtekening

CAO DEEL-B

WERKINGSSFEER DEEL-B

1. Cao deel-B is van toepassing voor werkgevers die lid zijn van de VBe NI ledengroep: *beveiligingsorganisaties zoals vermeld in de WPBR uitgezonderd organisaties die vallen onder Deel-A*, met werknemers die werkzaamheden verrichten betreffende particuliere beveiliging zoals vermeld in de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties, WPBR, met uitzondering van de werkzaamheden vermeld onder lid 1a. Werkzaamheden in de volgende subsectoren vallen daarmee onder deel-B van deze cao:
 - a. objectbeveiliging
 - b. geld- en waardelogistiek
 - c. persoonsbeveiliging
 - d. detentietoezicht
 - e. winkelsurveillance
 - f. mobiele surveillance
 - g. luchthavenbeveiliging
 - h. alarmcentrale

DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO (artikel 3 cao deel-A)

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van 6 maanden dat aanvangt op 1 april 2014 en eindigt op 30 september 2014.
2. Deze cao kan door cao-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de cao-partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode als waar de cao voor was afgesloten met een maximum van een jaar.
4. Vakbonden sluiten geen andere cao in de beveiligingsbranche wanneer die cao voor AVV in aanmerking komt en niet voorziet in dispensatie van de cao Beveiliging deel-A.

REGULIER OVERLEG TIJDENS LOOPTIJD VAN DE CAO (artikel 4 cao deel-A)

In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal tweemaal per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze deze collectieve arbeidsvoorwaarden bijdragen en/of belemmerend werken en/of aanpassing behoeven ten aanzien van de doelstelling van regulering op brancheniveau van arbeidsvoorwaarden teneinde verdere professionalisering van de branche te bewerkstelligen.

MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN (artikel 31 cao deel-A)

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg c.q. vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze cao of daarbij behorende arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
2. Partijen bij deze cao treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken die, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Afroepovereenkomst

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

Arbeidsduur

De in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd per loonperiode.

Arbeidstijd

Alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

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

Aspirant beveiligder

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

Avonddienst

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

Basissalaris

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

Basisuurloon

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

Dag

Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Dagdienst

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

Dienst

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

Feestdagen

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

Fulltimer

De werknemer die conform zijn arbeidsovereenkomst 152 uur per loonperiode arbeid verricht. Voor een toelichting verwijzen wij u naar de toelichting bij artikel 20 van de cao.

Gebroken dienst

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

Loonperiode

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

Meeruren

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

Minuren

Uren die de werknemer minder heeft gewerkt dan de arbeidsduur.

Nachtdienst

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

Overwerk

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

parttimer

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

Er zijn 2 vormen van een parttime contract:

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

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

Pauze

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

Rooster

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

Structureel overwerk

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

Tijdvak

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

Vakantiedag

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

Vakbonden

Partijen bij deze cao aan 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.

Vrije dag

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

De vrije dag is bij een:

Voorwaarts roterend rooster:

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

- Als de laatste dienst een andere dienst is dan een nachtdienst: 24 uur zonder arbeidstijd.
Achterwaarts roterend rooster: altijd een periode van 32 uur zonder arbeidstijd.
In een serie aaneengesloten vrije dagen is de tweede en volgende vrije dag een periode van 24 uur zonder arbeidstijd.

Week

Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.

Weekend

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

Werkgever

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

Werknemer

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

Ziektegeld

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

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

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

ARTIKEL 2

Vervallen

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 1 definitie fulltimer

Artikel 12 lid 3;

Artikel 20;

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

Hoofdstuk 5;

Bijlage 2.

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 Evenementen- en horeca Beveiliging, SFEB, te Den Haag. Indien dispensatie wordt verleend, geschiedt dit voor de duur van deze cao.
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 ARBEIDSVORWAARDEN

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de vakbonden afspraken worden gemaakt over een keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden, waarbij de mogelijkheid bestaat, dat de ene arbeidsvoorwaarde (bron) wordt geruild tegen de andere arbeidsvoorwaarde (doel).
2. Arbeidsvoorwaarden die in deze cao als bron worden aangemerkt, zijn:
 - bovenwettelijke vakantierechten;
 - extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64;
 - adv-dagen als bedoeld in artikel 80 lid 5.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid het jaarlijks (daadwerkelijk) opgebouwd saldo aan bovenwettelijke vakantiedagen en de extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64 lid 5 te verkopen.
4. De werknemer heeft de mogelijkheid per jaar 18 vakantiedagen extra te kopen. Indien de werknemer vakantiedagen koopt, moeten deze in hetzelfde jaar opgenomen worden. Indien deze dagen niet door werknemer zijn opgenomen, worden deze aan het einde van het jaar in geld uitbetaald tegen het aankooptarief. De extra gekochte dagen neemt de werknemer als eerste op.
5. De waarde van een te kopen en/of verkopen vakantiedag is basisuurloon vermeerderd met 8% 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 ploegtoeslag;
 - c. toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst en behaalde diploma's;
 - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau 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 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 zijn de gewerkte uren niet meer dan de arbeidsduur. Bij een groeimodel kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur van de fulltimer per loonperiode.
3. Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer de gemaakte keuze wijzigen. Een wijziging van een groeimodel naar een vast model kan alleen per loonperiode 1 of per loonperiode 7 ingaan. De werknemer die een dergelijke wijziging wil, zal dit ten minste 1 maand van tevoren aankondigen. De werkgever zal de gemaakte keuze respecteren, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch belang of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten. Indien de werkgever het verzoek om voorgenoemde redenen weigert, dient de werkgever het verzoek op meest korte termijn alsnog te honoreren.
4. Indien een parttimer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de arbeidsduur, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 13 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien de structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. Verwezen wordt naar artikel 7:610b Burgerlijk Wetboek. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever moet binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

ARTIKEL 14 AFROEPOVEREENKOMST

1. De diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de werkzaamheden.
2. Artikel 7: 628 Burgerlijk Wetboek geldt niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
3. Indien sprake is van een voorovereenkomst geldt artikel 7: 668a Burgerlijk Wetboek niet gedurende de eerste 48 maanden waarin werkzaamheden worden verricht.
4. Indien de afroepovereenkomst, ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een structureel meer uren heeft gewerkt, gemiddeld, minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime arbeidsovereenkomst. Hierbij heeft de werknemer, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde gewerkte uren. Bij telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 13 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6

volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en meer naar boven. Het verzoek van de werknemer dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever zal binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

ARTIKEL 15 STAGE / STAGIAIR

1. De stagiair is degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring als beveiliging opdoet bij de werkgever:
 - in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) of
 - via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 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 neemt de stagiair op in het rooster.
7. De werkgever wijst per stagiair 1 gediplomeerde praktijkopleider aan.
8. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiairs als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
9. De werkgever is verantwoordelijk cq. ziet er op toe dat de stagiair als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.
10. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling 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.
11. De cao is op de stagiair niet van toepassing, met uitzondering van de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 3 van de cao.

ARTIKEL 16 AANPASSING ARBEIDSDUUR

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

ARTIKEL 17 BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN

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

ARTIKEL 18 SCHORSING

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

ARTIKEL 19 OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN

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

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 20 VERVALLEN ADV-DAGEN

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

ARTIKEL 22 WIJZIGEN ROOSTER FULLTIMER

1. Indien na de mededeling als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 3 werkgever en de fulltimer in overeenstemming besluiten het rooster te wijzigen waardoor deze buiten het reeds eerder

aangezegde tijdvak en/of arbeidstijd valt, ontvangt de fulltimer een verschuivingstoelage conform artikel 47.

2. De fulltimer kan door middel van een verplichte verschuiving gedwongen worden om buiten de tijdvakken te werken. Per jaar kan de werkgever 8 tijdvakken en/of arbeidstijd zonder instemming van de fulltimer verschuiven dan wel de fulltimer verplichten 168 uur in een loonperiode arbeid te laten verrichten. Deze verplichte verschuiving kan op ieder moment geschieden. In dit geval ontvangt de fulltimer geen verschuivingstoelage.
3. De fulltimer kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van lid 2. Als de fulltimer hiervan gebruik wil maken, geeft hij dit 28 tot 21 dagen voorafgaand aan het desbetreffende tijdvak en/of arbeidstijd bij de werkgever aan.

ARTIKEL 23 WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET VAST MODEL

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

ARTIKEL 24 WIJZIGEN ROOSTER PARTTIMER MET GROEIMODEL

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

ARTIKEL 25 OVERWERK

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

ARTIKEL 26 MINUREN

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

ARTIKEL 27 MEDEWERKER ALGEMEEN RESERVE

1. In loonperiode 10 2013 heeft de medewerker algemeen reserve eenmalig de 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 verschuivingstoelage 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: Indien er na een nachtdienst twee vrije dagen zijn ingeroosterd dan mag de werknemer na 48 uur worden ingezet. Gelet op de definitie van vrije dag, geldt deze vrije tijd echter maar voor 1 dag.

8. Om de in de leden 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 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 38 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 38 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 43 (functiewaarneming) van toepassing zijn.
3. Iedere functiegroep is op basis van kennis, ervaring en leidinggevende aspecten onderverdeeld in een aantal functies. De voorwaarden die verbonden zijn aan de aanstelling in de juiste functie zijn vermeld in bijlage 2 van deze cao.
4. De werknemer ontvangt bij indiensttreding van de werkgever een schriftelijke mededeling in welke functie en functiegroep hij is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
5. De in bijlage 2 genoemde keuzebevorderingen voor verantwoordelijke en leidinggevende functies worden verricht door de werkgever en zijn afhankelijk van de organisatorische ruimte in een onderneming.

ARTIKEL 39 SALARISSCHALEN

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

ARTIKEL 40 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

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

ARTIKEL 41 BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL

1. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal heeft de werknemer recht op plaatsing in die schaal met ingang van de loonperiode, waarin de bevordering 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 43).

ARTIKEL 42 BEINDEJAARSUITKERING 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. De uitkering wordt berekend over arbeidstijd, exclusief overwerk. 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 eindejaarsuitkering wordt in het uurloon van de werknemer opgenomen en dit wordt als volgt bepaald: uurloon maal 1,08 maal 1,26%.

ARTIKEL 43 FUNCTIEWAARNEMING

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een hoger ingedeelde functie waarneemt heeft gedurende de tijd van de waarneming recht op een toeslag op zijn basisuurloon.
2. De toeslag bedraagt:
 - € 0,15 bij waarneming van een functie, die 1 salarisschaal hoger is ingedeeld;
 - € 0,34 (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 41 lid 5 een besluit tot bevordering of terugplaatsing moet nemen.
4. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een functie, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, blijft in zijn oude salarisschaal ingedeeld.

ARTIKEL 44 BELONING BIJZONDERE UREN

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

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

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

ARTIKEL 45 BELONING FEESTDAGEN

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

ARTIKEL 46 BELONING OVERWERK

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

ARTIKEL 47 VERSCHUIVINGSTOESLAG

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

ARTIKEL 48 BEREKENING TOESLAGEN

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

ARTIKEL 49 BETALING MINUREN

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

ARTIKEL 50 MINIMUM VERGOEDING BIJ DIENST

1. Indien de werkgever geen gebruik maakt van een aangezegde dienst geldt het volgende. In het geval dat de werknemer nog niet zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever alle uren van de aangezegde dienst waarbij drie uren als gewerkte uren worden aangemerkt en de overige uren als minuren. Indien in een loonperiode reeds het maximum van 24 danwel 80 minuren is bereikt, worden in dat geval wel alle uren van de aangezegde dienst betaald. In het geval dat de werknemer al wel zijn arbeidsduur heeft gewerkt, betaalt de werkgever 3 uur aan de werknemer.
2. Indien bij oproep door de werkgever en bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reisvergoeding te verstrekken.
3. Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 3 uur, niet zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch 3 gewerkte uren berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat 1 van de 2 dienstdelen minimaal 3 uur lang moet zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dat voor 1 van de 2 dienstdelen toch 3 gewerkte uren berekend en betaald worden. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
4. Werkoverleg op initiatief van werkgever valt niet onder de definitie van dienst. Bovenstaande leden zijn in dit geval niet van toepassing. Alleen de daadwerkelijke uren van het werkoverleg worden betaald.

ARTIKEL 51 AFBOWREGELING

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

<i>duur van de beloning zoals bedoeld in lid 1:</i>	<i>aantal afbouwperioden:</i>
na 1 jaar	6 perioden
van 2 tot 4 jaar	9 perioden
4 jaar en langer	12 perioden
6. Indien gedurende de periode van de afbouw het inkomen wordt verhoogd anders dan door loonindexering in verband met de prijscompensatie, wordt de verhoging in mindering gebracht op het af te bouwen bedrag.

HOOFDSTUK 5: VERGOEDINGEN

ARTIKEL 52 REISVERGOEDING

1. De cao-partijen streven ernaar om het woon-werk verkeer zoveel mogelijk te beperken.
2. De reisvergoeding wordt bepaald aan de hand van het reiskostenprogramma dat TriOpSys ontwikkeld heeft (zie www.particulierebeveiliging.com).
3. De systematiek van de regeling staat in bijlage 8
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 53 MAALTIJDVERGOEDING

De werknemer heeft op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 8,92:

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

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

ARTIKEL 54 VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE

1. De werknemer met de functie mobiele surveillant of winkelsurveillant die blijkens zijn rooster tijdens de niet betaalde pauze beschikbaar moet zijn, heeft recht op een vaste toeslag van € 0,31 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 55 CONSIGNATIEVERGOEDING

1. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 35 is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
 - € 1,08 per uur;
 - € 2,15 per uur tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur en feestdagen;
2. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatievergoeding betaald met een minimum van 3 uur ook al vallen deze samen met een reeds aangezegde dienst. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 60 lid 3 van de cao.
3. De werknemer die anders dan in consignatie bereikbaar moet zijn om telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, heeft recht op een vergoeding van € 53,75 (bruto) per loonperiode.
4. Deze vergoeding wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.

ARTIKEL 56 HONDENVERGOEDING

1. De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond ontvangt een bruto toeslag van € 86,34 per loonperiode.
2. De werkgever verstrekt daarnaast een vergoeding van € 107,93 netto per loonperiode voor alle kosten waar onder aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. Deze vergoeding bedraagt € 64,76 per loonperiode als de werkgever eigenaar is van de hond. Op verzoek van de belastingdienst moeten de kosten aannemelijk worden gemaakt door de werknemer.
3. De werkgever kan ervoor kiezen de in lid 2 genoemde netto kostenvergoeding te laten vervallen. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding op declaratiebasis voor het werken met de hond tegen inlevering van BTW- bonnen voor alle kosten.
4. De parttime werknemer ontvangt de in lid 1 en 2 genoemde vergoeding naar rato.
5. Indien de werknemer extra kosten moet maken voor het vervoer van de hond, worden deze kosten door de werkgever op declaratiebasis vergoed tot het maximaal fiscaal toegestane.

6. De werkgever moet op verzoek van werknemers die met een hond diensten verrichten trainingsfaciliteiten in de nabijheid van hun woonplaats regelen.
7. De opleidingstijd van de voor de functie-uitoefening noodzakelijke en verplichte trainingen gelden als arbeidsuren. Als noodzakelijk wordt in dit kader aangemerkt gemiddeld ten minste 11 uur per loonperiode.
8. De kosten van de voor de functieuitoefening noodzakelijke trainingen worden vergoed.
10. Werkgever vergoedt de kosten van schade en/of letsel tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig.
11. Werkgever verstrekt een lening voor aanschaf van de hond waarmee de beveiligingsdiensten worden verricht met een terugbetalingstermijn van 8 jaar.
12. Bij vroegtijdig overlijden van de hond neemt de werkgever de resterende lening van de werknemer over.
13. De in dit artikel genoemde toeslagen worden jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd conform het prijsindexcijfer afgeleid met als peildatum oktober.
14. Bij beëindiging van beveiligingswerk met de hond is op de brutotoeslag in lid 1 de afbouwregeling van artikel 51 van toepassing.

ARTIKEL 57 STOMERIJVERGOEDING

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

ARTIKEL 58 VERBLIJFSKOSTEN

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

ARTIKEL 59 JUBILEUMVERGOEDING

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

HOOFDSTUK 6: OPLEIDINGEN

ARTIKEL 60 VERPLICHTE OPLEIDING

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

ARTIKEL 61 TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING

1. De werknemer moet de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen, indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief wordt beëindigd binnen de periode, vanaf de start van de opleiding tot 1 jaar na het behalen van het diploma.
De terugbetalingsverplichting bestaat ook, wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens een door de werknemer veroorzaakte dringende reden (artikel 7: 678 Burgerlijk Wetboek) wordt beëindigd, of wanneer de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens een door de werknemer veroorzaakte gewichtige reden (artikel 7: 685 Burgerlijk Wetboek) wordt ontbonden.
2. De werknemer moet de helft van de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen, indien de beëindiging, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel, later dan na 1 jaar na het behalen van het diploma 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 62 VRIJWILLIGE OPLEIDING

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

ARTIKEL 63 EHBO/BHV

1. Werknemers die op 1 januari 2003 in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma zullen in de gelegenheid gesteld worden hun diploma in stand te houden. De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen is gelijk aan arbeidstijd. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld en reiskosten voor deze cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed.
2. Werknemers kunnen door de werkgever verplicht worden gesteld een EHBO- of BHV-diploma te halen. In dit geval wordt het behalen van het diploma gezien als een verplichte opleiding.

De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen wordt gelijk gesteld aan een dienst. De kosten voor het behalen van de cursus en/of herhalingslessen en de reiskosten worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed.

3. Werknemers die vrijwillig het EHBO-diploma willen behalen en geldig willen houden worden hiervoor door de werkgever in de gelegenheid gesteld. De kosten voor het behalen van de cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed.-Het volgen van de cursus en / of herhalingslessen wordt niet gezien als arbeidstijd. De werkgever zal wel zoveel als mogelijk rekening houden met het inplannen van de werknemer. Ook de reiskosten worden in dit geval niet vergoed.

HOOFDSTUK 7: VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN BUITENGEWOON VERLOF

ARTIKEL 64 VAKANTIERECHT

1. De werknemer heeft per kalenderjaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per kalenderjaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie. De wettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd.
2. De aanspraak van de fulltimer bedraagt in totaal 182,4 uur of 24 dagen per jaar. Dit betekent dat per 4 weken 1,85 vakantiedagen of 14,03 vakantieuren 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 vakantieuren worden opgebouwd. Ingeval er geen dienst is ingeroosterd bedraagt:
 - 1 dag vakantie 7,6 uur;
 - 1 week vakantie 38 uur;
 - 4 weken vakantie 152 uur.Op het moment dat er een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst.
3. De parttimer heeft een vakantieaanspraak overeenkomstig de arbeidstijd per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 152 per loonperiode. Op het moment dat er een dienst is ingeroosterd, bedraagt de vakantiedag de duur van de ingeroosterde dienst. Als er nog geen dienst is ingeroosterd dan wordt de duur van de vakantiedag bepaald naar rato van de arbeidsduur.
4. Voor de werknemer met een afroepovereenkomst wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt over maximaal 152 uur per loonperiode 9,24% van het voor hem geldende basisuurloon 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 65 VASTSTELLEN VAKANTIEDAGEN

1. De werkgever stelt de vakantiedagen en -duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang én zoveel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. De werkgever kent de aangevraagde vakantiedagen schriftelijk toe of wijst deze schriftelijk af. De werkgever kan een toekenning niet herroepen.

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

ARTIKEL 66 LOON TIJDENS VAKANTIE

1. 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 42 en de periodieke verhoging van de werknemer het aantal vakantiedagen (in tijd) naar evenredigheid zal dalen.

ARTIKEL 66A 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 42 en de periodieke verhoging van de werknemer, zal het aantal vakantiedagen (in tijd) naar evenredigheid dalen.

ARTIKEL 67 FEESTDAGEN

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

ARTIKEL 68 VAKANTIEBIJSLAG

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

1. Dit artikel is van toepassing op de fulltimer en parttimer
2. De werknemer heeft recht op verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg. In bijlage 6 van de cao staat een korte samenvatting van de Wet Arbeid en Zorg. Naast deze wet heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon bij verzuim in de in lid 4 genoemde gevallen. In beide situaties wordt onder loon verstaan ziektegeld.
3. Het recht op verzuim bestaat alleen, indien het verzuim niet anders dan in werktijd mogelijk is. De werknemer moet dit verzuim tijdig aan de werkgever mededelen.
4. De in lid 2 bedoelde gevallen zijn:
 - A bij overlijden van familieleden
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie, bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), zijn levenspartner of van een tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie bij het overlijden van 1 der (schoon)ouders of een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, indien deze zorg draagt voor alles dat met de begrafenis/crematie van doen heeft;
 - 2 dagen bij het overlijden van 1 van de (schoon)ouders of een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
 - 1 dag op de dag van de begrafenis/crematie van (over)grootouders, (over)grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, 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 Beveiliging of coördinator Beveiliging, en certificaten Beveiliging C, Winkelsurveillance. Voor de examens van andere cursussen, die zijn gemeld aan en goedgekeurd door de werkgever, wordt verlof verleend voor de noodzakelijk te verzuimen uren. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst hoeven te worden verricht.

J bij pensioneringscursussen

In de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen.

K bij uitoefening stemrecht

Bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de dienstdienst 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 70 ALGEMEEN

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

ARTIKEL 71 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 13 LOONPERIODEN

1. De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij één of meerdere particuliere beveiligingsorganisatie(s) nog geen 13 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 70, gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld (maximum dagloon 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 72 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 13 LOONPERIODEN OF LANGER

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

ARTIKEL 73 WACHTDAGEN

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

ARTIKEL 74 GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

ARTIKEL 75 SANCTIES

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde uitkeringen te weigeren aan de werknemer die:
 - door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;

- zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling op te schorten en de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
3. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 71 en 72 bedoelde aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- weigert zijn medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden
 - misbruik maakt van de voorziening.

ARTIKEL 76 SCHADEVERGOEDING

In geval de werkgever 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 77 PREVENTIEBELEID

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

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

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

HOOFDSTUK 9: VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID

ARTIKEL 78 VUT CAO

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

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

ARTIKEL 79 PENSIOEN

1. Iedere werknemer van 21 jaar en ouder wordt opgenomen, in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, indien hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. 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 80 OVERIGE REGELINGEN TEN BEHOEVE VAN OUDERE WERKNEMERS

1. Voor oudere werknemers gelden de volgende bepalingen:
 - a. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om op basis van een medische indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
 - b. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden waarbij het totaal aantal arbeidsuren meer dan 38 uur per week bedraagt.
 - c. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde vrije dag.
2. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen, indien zij daartoe schriftelijk de wens te kennen geven, niet worden verplicht tot het uitvoeren van nachtdiensten.
3. Aangepaste loonregeling
In de artikelen 80 lid 1 en 2 genoemde gevallen wordt een loonregeling, in de vorm van een afbouwregeling, met betreffende werknemers getroffen. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt per loonperiode plaats. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen

groter is dan € 22,69 bruto per loonperiode en nadat de hogere inkomensstructuur tenminste 13 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan. De volgende afbouwregeling is dan van toepassing. Bij ingang van de eerste wijziging direct € 22,69 bruto en het restant conform het navolgende schema:

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

De afbouwbedragen worden jaarlijks geïndexeerd. De indexering is gelijk aan het 42 van de cao.

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

5. 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 EN ARBO-AANGELEGENHEDEN

ARTIKEL 81 VEILIGHEIDSPROTOCOL

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

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

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

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

ARTIKEL 82 VASTE POST

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

ARTIKEL 83 MOBIELE SURVEILLANCE

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

ARTIKEL 84 WINKELSURVEILLANCE

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

ARTIKEL 85 GELD- EN WAARDETRANSPORT

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

ARTIKEL 86 MELDPUNT

Het (centrale) meldpunt moet beschikken over deugdelijke en voldoende communicatiemiddelen om de meldingen te kunnen ontvangen en in staat zijn de meldingen en calamiteiten te signaleren en registreren. Indien het (centrale) meldpunt een eenpersoonsbezetting heeft per dienst, moet een signalering en/of tijdscontrole, zoals bedoeld in het tweede punt bij artikel 82 bij een particuliere alarmcentrale (PAC) 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 87 COMMUNICATIEMIDDELEN

Een deugdelijk communicatiemiddel moet minimaal aan de volgende eisen voldoen:

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

ARTIKEL 88 PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

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

ARTIKEL 89 VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO

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

ARTIKEL 90 OVERLEG VAKBONDEN

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

ARTIKEL 91 BRANCHE RI&E

De werkgever voert als gevolg van de Arbo-wet in zijn onderneming een risico-inventarisatie en evaluatie uit (RI&E).

ARTIKEL 91A BRANCHE VERTROUWENSPERSOON

De werkgever voert als gevolg van de Arbo-wet in zijn onderneming beleid dat gericht is op voorkoming en als dat niet mogelijk is beperking van de psychosociale arbeidsbelasting.

HOOFDSTUK 11: WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

ARTIKEL 92 UITGANGSPUNTEN

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

ARTIKEL 93 EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF

1. 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 95A 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 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 sociaal overleg cao Beveiliging voorgelegd.

ARTIKEL 95B 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). In dit geval dient gebruik te worden gemaakt van de mutatielijst contractswisseling (bijlage 10).
2. De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier 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. Hoofregel bij contractswisseling is dat de verwervende partij de betrokken werknemers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij in dienst moet nemen door middel van het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. Betrokken werknemers zijn in dit geval werknemers die minimaal 1 jaar onafgebroken werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun gewerkte uren voor de opdracht werkzaam zijn, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. De aan te bieden arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt onder andere verstaan, maar is daarmee niet beperkt tot, het geldend salaris voor de werknemer, anciënniteit, de arbeidsduur en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao.
4. De objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de werknemers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen. Het tempo en omvang van de afbouw van deze toeslagen is conform de regeling opgenomen in artikel 50 De werknemers behouden de overige persoonlijke toeslagen.

- a. De latende partij is verplicht om aan de betrokken werknemers tijdig en schriftelijk te vragen of zij hun opgebouwde, maar nog niet genoten, aanspraken op vakantiedagen alsmede de opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantiebijslag, wensen mee te nemen naar de verwervende partij.
 - b. De latende partij zal de verwervende partij vervolgens tijdig en zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren welke betrokken werknemers van hun recht tot meenemen van vakantiedagen en vakantiebijslag gebruik wensen te maken en wat derhalve de hoogte is van de over te dragen aanspraken.
 - c. De latende en de verwervende partij dienen de wensen van de betrokken werknemers voor wat betreft al dan niet overgang van aanspraken op vakantiedagen en vakantiebijslag te respecteren en zonder voorbehoud uit te voeren.
 - d. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantiebijslag bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage 9 van de cao.
6. De verwervende partij neemt ook de eventuele studieovereenkomst zoals bedoeld in artikel 62 van de cao over.
 7. De latende partij geeft ten tijde van de heraanbesteding en/of hergunning op verzoek van offereerende 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 96 WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

1. De werkgever moet in een zo vroeg mogelijk stadium de Nederlandse Veiligheidsbranche en de vakbonden informeren, wanneer hij plannen heeft tot:
 - nieuwe investeringen;
 - liquidatie van (een deel van) de onderneming;
 - reorganisatie;
 - 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 13: DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 101 ANTIDISCRIMINATIE

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

ARTIKEL 102 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

1. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. Op brancheniveau wordt tussen cao-partijen voor de ondernemingen, afhankelijk van de omvang van de personele bezetting, een volume bepaald en geregeld wie als kaderlid, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel, wordt aangemerkt.
3. De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie. 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 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 103 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

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

ARTIKEL 104

Vervallen

ARTIKEL 105 FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU

1. De werkgever is ten behoeve van het Sociaal Fonds (SFPB), zoals luidt in de cao Particuliere Beveiliging 2013 loonperiode 10, versie 3, artikel 105 lid 1 en 2, ten tijde van AVV van de fonds cao SFPB, een bijdrage verschuldigd van 0,245% van de loonsom per jaar. De werkgever kan de werknemer een aandeel van deze bijdrage laten betalen ter hoogte van 0,06125%. De grondslag voor de heffing van de beide bijdragen is de loonsom WW. De werkgever is verplicht om de werknemersbijdrage te vorderen door inhouding per loonperiode op diens loon.
2. Ter bevordering en financiering van de branchegerichte activiteiten, voortkomend uit de cao Beveiliging deel-B wordt gebruik gemaakt van het Sociaal Fonds Evenementen- en horeca Beveiliging (SFEB), zoals opgenomen in de cao Beveiliging deel-A, artikel 33. Werkgevers zijn een bijdrage aan dit fonds verschuldigd van 0,23245%. De werkgever kan de werknemer een aandeel van deze bijdrage laten betalen ter hoogte van 0,0284%. De grondslag voor de heffing van de beide bijdragen is de loonsom per jaar. Deze bijdrage is voor het eerst verschuldigd vanaf loonperiode 8 in 2014. Gedurende de looptijd van deze cao zijn de uitgaven van het fonds, gefinancierd op basis van deze bepaling, vooral gericht op

ondersteuning van cao-partijen ten behoeve van voorlichting en andere als noodzakelijk aan te merken activiteiten.

HOOFDSTUK 15: VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN LUCHTHAVENBEVEILIGING

ARTIKEL 1 STATIJDEN

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

BIJLAGE 1: LOONOPGAVE

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

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

BIJLAGE 2: FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN

I. FUNCTIEGROEPEN

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

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

1. Objectbeveiligder/receptionist

Deze beveiligder verricht beveiligings-, portiers- en/of receptiediensten op een bepaald object. Door het verrichten van controles en het signaleren van onregelmatigheden oefent de beveiligder 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 beveiligder 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 beveiligder verplaatst zich overwegend per auto, voorzien van communicatieapparatuur. Ook alarmopvolging en het uitrukken na een alarmmelding behoort tot de taken.

3. Winkelsurveillant

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

4. Brandwacht

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

5. Geld- en waardetransporteur

Deze beveiligder 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 beveiligder.

6. Centralist

Deze beveiligder 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 arbeidsduur overeenkomen met de beschrijving van 1 van de hierboven genoemde functiegroepen, zal aanstelling in deze functiegroep plaatsvinden.

Overall 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. Objectbeveiligers/receptionist

1.2 Aspirant beveiligers

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

1.3 Beveiligers A

De beveiligers die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligers (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.

Beveiligers B

De beveiligers 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 objectbeveiligers/ receptionist.

1.5 Beveiligers C

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

1.6 Beveiligers D

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

1.7 Beveiligers E

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligers, 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 beveiligers voor een aanzienlijk

deel wordt ontheven van zijn directe beveiligingstaak. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

2. Mobiel surveillant

2.2 Aspirant mobiel Beveiligder

De beveiligder die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiligder.

2.3 Mobiel Beveiligder A

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

2.4 Mobiel Beveiligder B

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

2.5 Mobiel Beveiligder C

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

2.6 Mobiel Beveiligder D

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

2.7 Mobiel Beveiligder E

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

3. Winkelsurveillant

3.2 Aspirant winkelsurveillant

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

3.3 Winkelsurveillant A

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

3.4 Winkelsurveillant B

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

3.7 Winkelsurveillant E

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

4. Brandwacht

4.2 Aspirant Brandwacht

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

4.3 Brandwacht A

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

4.4 Brandwacht B

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

4.5 Brandwacht C

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

4.6 Brandwacht D

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de brandwacht, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.5 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring en in het bezit is van het rijksdiploma hoofdbrandwacht, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligiger 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 beveiligiger

5.3 Transporteur A

De transporteur die (nog) niet in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger (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 Beveiligiger (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 beveiligiger of SVPB/ECABO certificaat Basisopleiding Centralist Alarmcentrale

6.3 Centralist A

De centralist die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger 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
Bedrijfstakinggerelateerde opleidingen (niet MBO)		
		omschrijving vereisten
Basisdiploma Beveiliging		SVPB basisdiploma beveiliging
E. Kaderdiploma Beveiliging		SVPB-kaderdiploma Beveiliging
F. EHBO		Diploma Eerste Hulp (EHBO)
G. BHV		Diploma BHV
H. Certificaat detailhandel		SVPB certificaat detailhandel
I. Rijksdiploma brandwacht		Rijksdiploma brandwacht
J. Rijksdiploma brandwacht 1 ^e klas		Rijksdiploma brandwacht 1 ^e klas
K. Rijksdiploma hoofdbrandwacht		Rijksdiploma hoofdbrandwacht
L. Groot rijbewijs		Rijbewijs C
M. Vakdiploma beveiliging		SVPB vakdiploma beveiliging
N. Certificaat beveiliging C		SVPB-certificaat beveiliging C
O. Basisopleiding Centralist Alarmcentrale (BoCA)		SVPB/ECABO certificaat BoCa
P. Certificaat Winkelsurveillance		SVPB/ECABO certificaat winkelsurveillance
Q. Certificaat beveiliging B		SVPB-certificaat beveiliging B
Vakopleiding Centralist Alarmcentrale (VoCA)		VPB/ECABO diploma VoCA

BIJLAGE 4: SALARISSCHALEN

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.

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	1.725,01				
	11,10	11,34				
2 periodieken		1.761,74	1.798,41			
		11,59	11,83			
3 periodieken		1.798,41	1.835,15			
		11,83	12,07			
4 periodieken		1.835,15	1.871,82	1.908,56		
		12,07	12,31	12,55		
5 periodieken		1.871,82	1.908,56	1.945,22	1.981,95	
		12,31	12,55	12,79	13,03	
6 periodieken		1.908,56	1.945,22	1.981,95	2.018,63	2.092,07
		12,55	12,79	13,03	13,28	13,76
7 periodieken		1.945,22	1.981,95	2.018,63	2.055,36	2.128,76
		12,79	13,03	13,28	13,52	14,00
8 periodieken		1.981,95	2.018,63	2.055,36	2.092,07	2.165,46
		13,03	13,28	13,52	13,76	14,24
9 periodieken		2.018,63	2.055,36	2.092,07	2.128,76	2.202,18

	13,28	13,52	13,76	14,00	14,48
10 periodieken	2.055,36	2.092,07	2.128,76	2.165,46	2.238,86
	13,52	13,76	14,00	14,24	14,72
11 periodieken		2.128,76	2.165,46	2.202,18	2.275,58
		14,00	14,24	14,48	14,97
12 periodieken		2.165,46	2.202,18	2.238,86	2.312,27
		14,24	14,48	14,72	15,21
13 periodieken			2.238,86	2.275,58	2.348,99
			14,72	14,97	15,45
14 periodieken				2.312,27	2.385,66
				15,21	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	1.552,51		
	9,99	10,21		
2 periodieken		1.585,57	1.618,57	
		10,43	10,64	
3 periodieken		1.618,57	1.651,64	
		10,64	10,86	
4 periodieken		1.651,64	1.684,64	1.717,70
		10,86	11,08	11,30

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 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.

BIJLAGE 9: OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG BIJ CONTRACTWISSELING

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

BIJLAGE 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: <ul style="list-style-type: none"> • in overeenstemming met de aard van de arbeid én bedongen of : <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> • 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken*
Consignatie	consignatieverbod	14 consignatie-vrije etmalen per 4 weken <ul style="list-style-type: none"> • Daarvan 2 x 48 uur per 4 weken noch consignatie, noch arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst

	arbeidstijd per dag	13 uur
	arbeidstijd per week	gemiddeld 40 uur (per 16 weken)
	geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur	<p>of</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: <ol style="list-style-type: none"> 1. 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (i.g.v. laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur) of: 2. gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06:00 uur (als laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst

* Bij collectieve regeling

Toelichting

In dit overzicht zijn de belangrijkste artikelen uit de Arbeidstijdenwet opgenomen. De artikelen 29 tot en met 36 (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.

BIJLAGE 12: BURGERLIJK WETBOEK

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;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

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: VAAKGESTELDE VRAGEN

Vraag: Komt een stagiair voor een vergoeding in aanmerking?

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

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

Vraag: Hoe lang duurt een vrije dag na nachtdienst?

Na een nachtdienst bedraagt de duur van een vrije dag 32 uur, elke volgende vrije dag kent een lengte van 24 uur.

Voorbeeld:

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

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

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

Vraag: hoe wordt structureel overwerk berekend?

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

Voorbeeld:

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

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

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

Vraag: 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?

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

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

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

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

Vraag: 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 werkt de afbouwregeling van artikel 51 ?

Voorbeeld

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

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

Grondslag afbouwregeling **€ 182,00**

Schema afbouwregeling

Periode	Duur van de beloning zoals bedoeld in art 51 lid 1					
	van 1 tot 2 jaar		van 2 tot 4 jaar		langer dan 4 jaar	
1	€ 156,00	6/7	€ 163,80	9/10	€ 168,00	12/13
2	€ 130,00	5/7	€ 145,60	8/10	€ 154,00	11/13
3	€ 104,00	4/7	€ 127,40	7/10	€ 140,00	10/13
4	€ 78,00	3/7	€ 109,20	6/10	€ 126,00	9/13
5	€ 52,00	2/7	€ 91,00	5/10	€ 112,00	8/13
6	€ 26,00	1/7	€ 72,80	4/10	€ 98,00	7/13
7	-	-	€ 54,60	3/10	€ 84,00	6/13
8	-	-	€ 36,40	2/10	€ 70,00	5/13
9	-	-	€ 18,20	1/10	€ 56,00	4/13
10	-	-	-	-	€ 42,00	3/13
11	-	-	-	-	€ 28,00	2/13
12	-	-	-	-	€ 14,00	1/13
13	-	-	-	-	-	-

Vraag: Hoe worden feestdagen voor een fulltimer gecompenseerd?

Een werknemer met een fulltime contract heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 7,6 uur. Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet vrij (zoals bedoeld in artikel 21 lid 1) is, wordt deze feestdag als vakantiedag aangemerkt. Het vakantiesaldo blijft dus gelijk. Indien de werknemer wel werkt op de feestdag, heeft de werknemer recht op het extra vakantietegoed van 7,6 uur en op de toeslag voor het werken op een feestdag.

Vraag: Hoe worden feestdagen voor een parttimer gecompenseerd?

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

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

Indien de werknemer op de doordeweekse feestdag geen werkzaamheden verricht en niet vrij 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 52 weken verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoelage. De gemiddelde onregelmatigheidstoelage wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagentoelage, toeslag in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoelage) te delen door de arbeidstijd.

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 20 leden 1 tot en met 3 en 64 lid 2 en lid 4.

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 ervóór. Er wordt gerekend met 5 cijfers achter de komma en bij elke nieuwe indexatie is het laatst geïndexeerde cijfer met de 5 decimalen het uitgangspunt. Met andere woorden: het cijfer cumuleert. In onderstaand voorbeeld wordt het inzichtelijk gemaakt.

Bij waarneming van een functie die 1 salarisschaal hoger is ingedeeld:

€ 0,15

Jaar van indexatie	Berekening indexatie	In cao
2009	$0,14 + 2,2\% = 0,14308$	0,14
2010	$0,14308 + 0,4\% = 0,1436523$	0,14
2011	$0,1436523 + 1,4\% = 0,1456634$	0,15
2012	$0,1456634 + 2,3\% = 0,1490136$	0,15

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. Dat betekent dat werkgever en werknemer hiervan niet positief of negatief mogen afwijken. De arbeidsvoorwaarden van de werknemer mogen echter niet zomaar naar beneden toe gewijzigd worden. Ter compensatie worden daarom de uurlonen verhoogd. De werknemers gaan er dus niet op achteruit en is het toegestaan de contractsuren aan te passen.

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. Wat betreft de afronding van de uren; indien dit noodzakelijk wordt geacht, kunnen werkgevers en werknemers hierover in overleg gezamenlijk afspraken maken.

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

Ja, doordat de uurlonen 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 arbeidstijd diensten opgenomen. Dit betekent dat een werknemer maximaal 200 uur per loonperiode beschikbaar moet zijn. Indien de werknemer in een

periode verlof heeft of ziek is, dan tellen die uren mee voor het totaal van 200 uur. Dit zou anders kunnen zijn als de individuele werknemer afspraken met de werkgever heeft gemaakt over zijn inzet op bijvoorbeeld vast dagen en/of tijden. 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 arbeidstijd ~~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: Wanneer moeten de tijdvakken bekend worden gemaakt?

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

Ja, de werknemer kan 35 dagen voordat de loonperiode begint schriftelijk zijn voorkeur voor (één of meer van) de 8 vrije dagen door geven. Dit houdt in dat de werknemer een week voor de start van de daaropvolgende loonperiode zijn voorkeur moet aangeven. Bijvoorbeeld: loonperiode 3 2014 begint op 23 februari 2014. Werknemer kan dan tot uiterlijk 19 januari 2014 zijn voorkeur aangeven.

Wijzigen / verschuiven rooster

Vraag: Mag de werkgever altijd verschuiven?

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

Vraag: Wanneer ontvangt de werknemer de verschuivingstoelage?

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

Vraag: Vindt er cumulatie plaats van verschuivingstoelagen?

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

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

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

Vraag: Gelden de acht verplichte verschuivingen per kalenderjaar?

Nee, de telling van de acht verplichte verschuivingen door de werkgever begint te lopen op het moment dat de werkgever deze voor de eerste keer toepast. Bijvoorbeeld: Indien de werkgever op 20 mei 2013 de werknemer verplicht te verschuiven, 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 verschuiven, 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 verplicht verschuiven?

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

Vraag: Kan de werkgever de parttimer verplichten te verschuiven?

Ja, voor de parttimer gelden dezelfde regels als voor de fulltimer. Er is 1 uitzondering. De parttimer met een 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 verschuivingstoelage.

Minuren

Vraag: Wat zijn minuren?

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

Vraag: Worden minuren betaald?

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

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

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

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

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

Voor alle 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 verlengt. Worden deze verrekend?

Wanneer de werknemer ontslag neemt of als de werkgever het contract niet verlengt, dan heeft de werkgever de mogelijkheid rekening te houden met de minuren. De werkgever kan deze, met

inachtneming van de regels, wegwerken. Blijven er minuten 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 minuten. Indien in een loonperiode reeds het maximum van 24 of 80 minuten is bereikt, worden alle uren van de aangezegde dienst betaald. Indien de werknemer al wel al zijn uren heeft gewerkt, betaalt de werkgever drie uur aan de werknemer. De overige uren hoeft de werkgever dus niet te betalen.

Vraag: Kunnen minuten in de loonperiode ingehaald worden?

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

Vakantie

Vraag: 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



Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland

www.vbe.biz | twitter.com/VBE_nl | 085 488 59 30



FNV Bondgenoten

www.fnvbeveiliging | www.facebook.com/fnv.beveiliging | 0900-9690



De Unie

www.uniesecurity.nl | info@uniesecurity.nl | 0345-851 851



CNV Dienstbond

www.cnvdienstbond.nl | info@cnvdienstbond.nl | 023-565 10 52