

Nederlandse Veiligheids Dienst

Personeelsblad - Informatie

CAO Nederlandse veiligheidsdienst

CAO nederlandse
Veiligheids dienst 195 – 1997

Deze tekst is geldig met ingang van 1 januari 1996
Over de periode 1 april 1995 tot en met 31 december 1995 is een aparte tekst beschikbaar.

Tussen ondergetekenden:

Nederlandse Veiligheidsdienst Beheer BV. Te Den Haag.
Nederlandse Veiligheidsdienst B.V. Te Den Haag
Nederlandse Veiligheidsdienst Alarm - en communicatie centrale bv te Amersfoort
Service b.v. Te Den Haag

Ieder voor zich en allen tezamen vormend partij ter ene zijde,

En

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten,
FNV Dienstenbond te Woerden,
Dienstenbond CNV te Hoofddorp,

Ieder voor zich en allen tezamen vormend partij ter andere zijde,

Is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan per 1 april 1995

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I:	Algemene bepalingen	1	
Artikel	I. 1. Definities		1
Artikel	I. 2. Werkingssfeer		4
Artikel	I. 3. Bijzondere bepalingen werkingssfeer	5	
Artikel	I. 4. Gunstiger en andere bepalingen		5
Artikel	I. 5 Algemene verplichtingen van de werkgever	5	
Artikel	I. 6. Algemene verplichtingen van de werknemer	6	
Artikel	I. 7. Algemene verplichtingen van de vakorganisatie		6
HOOFDSTUK II:	Begin en einde dienst verband	7	
Artikel	II. 1. Indienstreding		7
Artikel	II. 2. Introductie cursus		8
Artikel	II. 3. Opleidingscontract	9	
Artikel	II. 4. Schorsing		9
Artikel	II. 5. Ontslag om dringende redenen		9
Artikel	II. 6. Beëindiging	10	
HOOFDSTUK III:	Algemene regels arbeidsduur en arbeidstijd	11	
Artikel	III. 1. Algemeen		11
Artikel	III. 2. Arbeidstijd		12
Artikel	III. 3. Overwerk		12
Artikel	III. 4. Algemene normen arbeids - en rusttijden		12
Artikel	III. 5. Aanvullende regels bij een vast rooster		15
Artikel	III. 6 Aanvullende regels voor een medewerker	16	
	Boven de sterkte		
Artikel	III. 7. Aanvullende regels voor een	17	
	Reservebeveiligingsbeambte		
Artikel	III. 8. Recht op part - time dienstverband	18	
HOOFDSTUK IV:	Salarisbepalingen	19	
Artikel	IV. 1. Functie en Rang		19
Artikel	IV. 2. Salarisschalen		20
Artikel	IV. 3. Toepassing van de salarisschalen		21
Artikel	IV. 4. Prijscompensatie en overige loonwijzigingen		21
Artikel	IV. 5. Functiewaarnemingen		21

Artikel	IV.	6. Berekening toeslagen	22
Artikel	IV.	7. Betaling van arbeid op bijzondere uren	22
Artikel	IV.	8. Betaling van arbeid op eerder vastgestelde Roostervrije dagen	22
Artikel	IV.	9. Betaling van arbeid op feestdagen	23
Artikel	IV.	10. Betaling van overuren	24
Artikel	IV.	11. Bijzondere beloningen	24
Artikel	IV.	12. Werkoverleg	25
Artikel	IV.	13. Onregelmatigheidstoeslag	25
Artikel	IV.	14. Roostertoeslag	25
Artikel	IV.	15. Garantietoeslag	25
Artikel	IV.	16. Functietoeslagen	26
Artikel	IV.	17. Vereiste vaardigheden	26
Artikel	IV.	18. Afbouwregeling	27
Artikel	IV.	19. Loonopgave	27
HOOFDSTUK	V.	Vergoedingen	28
Artikel	V.	1. Reiskosten vergoeding	28
Artikel	V.	2. Reistijden vergoeding	29
Artikel	V.	3. Maaltijd vergoeding	30
Artikel	V.	4. Vergoeding voor beschikbaarheid tijdens Lunchpauze	30
Artikel	V.	5. Consignatie vergoeding	30
Artikel	V.	6. Studiekosten vergoeding	31
Artikel	V.	7. Honden vergoeding	32
Artikel	V.	8. Stomerij vergoeding	32
HOOFDSTUK	VI.	Vakantie en Verlof	33
Artikel	VI.	1. Vakantiedagen	33
Artikel	VI.	2. Extra vakantiedagen	34
Artikel	VI.	3. Vakantie toeslag	35
Artikel	VI.	4. Buiten gewoon verlof	35
Artikel	VI.	5. Calamiteiten verlof	37
HOOFDSTUK	VII.	Arbeidsongeschiktheid	38
Artikel	VII.	1. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	38
Artikel	VII.	2. Herverzekering daling wettelijke uitkering wao	39
HOOFDSTUK	VIII.	VUT, pensioen en ouderenbeleid	40
Artikel	VIII.	1. VUT	40
Artikel	VIII.	2. Bedrijfspensioenfonds	40
Artikel	VIII.	3. Overige regelingen ten behoeve van oudere Werknemers	40
HOOFDSTUK	IX.	Veiligheidsprocedures en Arbo- Aangelegenheden	42
Artikel	IX.	1. Veiligheidsprotocol	42
HOOFDSTUK	X.	Werkgelegenheid en structuurwijziging in de Onderneming	45
Artikel	X.	1. Uitgangspunten	45
Artikel	X.	2. Periodieke overleg over werk gelegenheids- Ontwikkelingen tussen CAO partijen	45
Artikel	X.	3. Vacature - melding	45
Artikel	X.	4. Werkgelegenheid	46
Artikel	X.	5. Uitzendkrachten in sector of onderneming	46
Artikel	X.	6. Werkgelegenheid bij contractwisseling	46
Artikel	X.	7. Werkgelegenheid en de structuurwijziging In de onderneming	47
Artikel	X.	8. Vakbondswerk in de onderneming	48

HOOFDSTUK	XI.	Sociale commissie beveiligingsorganisaties En naleving CAO	49
Artikel	XI.	1. Sociale commissie beveiligingsorganisatie	49
Artikel	XI.	2. Invloed bedrijfs-CAO	49
Artikel	XI.	3. Procedure naleving CAO en boeteregeling	
HOOFDSTUK	XII	Diverse bepalingen	51
Artikel	XII.	1. Antidiscriminatie	51
Artikel	XII	2. Ongevallen verzekering	51
Artikel	XII.	3. Jaarverslagen	51
Artikel	XII.	4. Scholing	51
Artikel	XII.	5. Tussentijdse wijzigingen	52
Artikel	XII.	6. Commissie interpretatie	52
Artikel	XII.	7. Sociaal overleg	52
Artikel	XII.	8. Pensioenreparatie 'oude rangen '	52
Artikel	XII.	9. Duur van de overeenkomst en opzegging	53
HOOFDSTUK	XIII	Protocollaire bepalingen	54
Artikel	XIII.	1. Ouderenbeleid	54
Artikel	XIII.	2. Intergratie CAO's	54
Artikel	XIII.	3. Functie - roulatie	54
Artikel	XIII.	4. Garantietoelage en oude rangen	54
Artikel	XIII.	5. Functies beneden de dagloongrens (WAO)	54
Artikel	XIII.	6. Reiskosten	55
Artikel	XIII.	7. Overhevelingstoelage	55
Artikel	XIII.	8. Salarisstructuur	55
HOOFDSTUK	XIV.	Slotbepaling	56
Artikel	XIV.	1. Overgangsbepaling salarissysteem 1986	56
Bijlagen			
Bijlage		1. Model - arbeidsovereenkomst	59
Bijlage		2. Cursusovereenkomst introductiecursus Aspirant Beveiligingsbeambte	61
Bijlage		3. Loonopgave	65
Bijlage		4. Functies, rangen en voorwaarden	66
Bijlage		5. Salarisschalen	70
Bijlage		6. Arbeidsvoorwaarden algemeen reserve Mobiel - en bedrijfssurveillant	74
Bijlage		7. EHBO -Regeling	77
Bijlage		8. Reglement Commissie Interpretatie	80
Bijlage		9. VUT CAO	82
Bijlage		10. Periode overzichten	88
Bijlage		11. Adressen	89
Sociaal plan			91
		1. Algemeen	94
		2. Grondprincipes	96
		3. Definities	97
		4. Overplaatsing	98
		5. Beëindiging dienstverband	101
		6. Slotbepaling	102
Bijlage sociaal plan			107
Wijzigingen en Aanvullingen Per 1 april 1995 van			

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1. Definities

1. **Afroepcontract;**
Dienstverband waarbij de werkgever de werknemer kan oproepen voor losse ongeregelde diensten, welke in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de te verrichten losse en ongeregelde arbeid.
2. **Arbeidsuren:**
Alle uren waarover de werknemer loongerechtigd is (dus zowel gewerkte uren als vakantie - uren, buitengewoon verlof – uren, ziekte – uren, ATV – uren en leegloop uren).
3. **ATV – dag:**

In het kader van de arbeidsduurverkorting toegekende en betaalde vrije dag, die verder word gedefinieerd als een roostervrije dag.

4. **Avonddienst:**

Een dienst waarvan het einde ligt na 20:00 uur en voor of op 02:00 uur

05. **Basissalaris:**

Het salaris per loonperiode zonder bijtelling van enig toeslag of vergoeding als genoemd in bijlage 5 van de CAO. Indien er voor een werknemer een hoger basissalaris is vastgesteld als bedoeld in deze definitie, treedt dit hogere basissalaris in plaats van het salaris zoals vastgesteld in deze CAO

06. **Basisuurloon:**

Het uurloon dat is afgeleid van het voor de werknemer geldende periodesalaris en als zodanig is vermeld in bijlage 5 van deze overeenkomst.

07. **Boven de sterkte rooster:**

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

08. **Bijzondere uren:**

Maandag tot en met vrijdag tussen 00:00 uur en 07:00 uur

Maandag tot en met vrijdag tussen 18:00 uur en 24:00 uur

Zaterdag tot en met zondag tussen 00:00 uur en 24:00 uur

09. **Bloktijden:**

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

23:00 – 09:00 uur nachtblok

13:00 – 02:00 uur avondblok

05:30 – 20:00 uur dagblok

10. **Dag:**

Een kalenderdag van 00:00 uur tot 24:00uur

11.

Dagdienst:

Een dienst waarvan het begin ligt op of na 06:00 uur en het einde voor of op 20:00 uur

2

12 **Dienst:**

Een tijdvak van een aantal aaneengesloten uren waarin de werknemer werkzaamheden verricht op één of meerdere locaties.

Dit tijdvak kan onderbroken worden door ten hoogste één onbetaalde lunchpauze van maximaal één uur, waarin de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.

13. **Feestdagen:**

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koninginnedag, 5 mei als viering van de Nationale bevrijding voor zover door de overheid aangewezen (Iustrumjaren), Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de oudejaarsdag na 16:00 uur en door de overheid aangewezen nationale feestdagen.

14. **Fulltime contract:**

Dienstverband voor de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week bepaald per loon - of roosterperiode.

15. **Garantietoeslag:**

De vaste toeslag per loonperiode voor de werknemer in de functie van winkelsurveillant, reserve beveiligingsbeambte of beveiligingsbeambte boven de sterkte, als voorschot en garantie voor te ontvangen toeslag bijzondere uren en overuren.

16. **Gebroken dienst:**

Een speciale vorm van dienst op één of meerdere locaties bestaande uit twee dienstdelen waar een onbetaalde onderbreking langer dan één uur tussen zit; deze twee dienstdelen mogen samen de 10 arbeidsuren niet te boven gaan en het begin van het eerste dienstdeel en het einde van het laatste dienstdeel mogen maximaal 12 uur uiteen liggen.

17. **Leegloop uren:**

Het verschil in contractueel overeengekomen uren en de gewerkte -, vakantie -, buitengewoon verlof - alsmede ziekte en ATV - uren.

18. **Loonperiode:** Het tijdvak waarover aan de werknemer het loon wordt uitbetaald is vier weken.

19. Loontoeslag werknemer met een afroepcontract:

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

20. Lunchpauze:

Een onderbreking van minimaal een half uur en maximaal één gedurende welke de werknemer vrij over die tijd kan beschikken (zie ook definitie dienst).

21. Meer uren :

De arbeidstijd in een part -time contract waarmee in een loonperiode de overeen -gekomen (gemiddelde) arbeidstijd per week wordt overschreden , doch niet meer bedraagt dan gemiddeld 40 uur per week.

22. Nachtdienst:

Een dienst waarvan de uren tussen 24:00 en 06:00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.

23. Onregelmatigheidstoeslag:

De gemiddelde toeslag bijzondere uren per roosterperiode in een vast dienstrooster omgezet in een vaste betaling per loonperiode.

3

24. Overwerk:

In drie los van elkaar staande situatie is sprake van overwerk, te weten:

- a. De arbeidsuren waarmee in een loonperiode een arbeidstijd van gemiddeld 40 arbeidsuren per week wordt overschreden:
- b. De arbeidsuren waarmee in een week een arbeidstijd van 48 uur wordt overschreden;
- c. De arbeidsuren waarmee in een dienst of gebroken dienst een arbeidstijd van 10 uur wordt overschreden.

25. Part -time contract:

Dienstverband voor een overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, maar minder dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week, bepaald per loon of roosterperiode.

26. Reserve rooster:

Het voor de werknemer voor een loonperiode vastgestelde dienstrooster, waarin de acht roostervrije dagen (en ATV -dag) vooraf zijn in geroosterd, waarbij de resterende dagen gelden als werkdagen, die gedurende de loonperiode met diensten worden ingevuld.

27. Roosterperiode:

Een tijdvak van maximaal drie loonperioden waarbinnen de werknemer een vast Rooster loopt, dat zich na afloop van dat tijdvak steeds weer opnieuw in hetzelfde (roulerende) patroon herhaalt.

28. Roostertoeslag

De gemiddelde structurele overuren en overwerktoeslag per roosterperiode in een Vast dienstrooster omgezet in een vaste betaling per loonperiode.

29. Roostervrij weekend:

Een aangesloten periode van twee roostervrije dagen welke uiterlijk aanvangt na De avonddienst op vrijdag, waarna de werknemer op zijn vroegst op maandag om 05:30 uur weer mag beginnen.

30. Roostervrije dag:

Een aaneengesloten periode van tenminste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag, Terwijl de werknemer de werkdag na de roostervrije da op zijn vroegst om 05:30 uur Mag beginnen; de duur van elke eerste roostervrije dag bedraagt 32 uur.

31. Vakantiedag:

Een aaneengesloten periode van tenminste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; voorzover de werknemer niet in een vast dienstrooster is opgenomen moet de

werkdag voorafgaand aan de vakantiedag uiterlijk eindigen met een avonddienst, terwijl de werkdag na een vakantiedag op zijn vroegst om 05:30 uur mag beginnen; de duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.

32. Vakantiejaar:

Van loonperiode 5 van enig jaar tot en met loonperiode 4 van het daarop volgende jaar.

4

33. Vakantieloon:

Het loon voortvloeiend uit het basissalaris, vermeerderd met de onregelmatigheidstoeslag de roostertoeslag en de garantietoeslag

34. Vakantiestoelag:

De toeslag over in het vakantiejaar verdiende basissalaris, toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, onregelmatigheidstoeslag, roostertoeslag, garantietoeslag, EHBO-toeslag en overige vaste toeslagen.

35. Vakorganisaties:

De werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.

36. Vakvolwassen leeftijd:

De leeftijd van 21 jaar en ouder.

37. Vast rooster.

Het voor de werknemer voor een roosterperiode vastgestelde dienstrooster waarin alle voor hem geldende werk – en rusttijden en roostervrije dagen zijn opgenomen en dat zich steeds na afloop van de roosterperiode opnieuw in dezelfde vorm herhaalt; maximaal 20% van de in het vaste rooster opgenomen diensten kan bestaan uit zogenaamde invaldiensten, waarvan de werktijden gedurende de looptijd volgens de methode van het boven – de – sterkte – rooster door de werkgever worden ingevuld. Bij de Winkelsurveillance kan maximaal 30 % van de in het vaste rooster opgenomen diensten bestaan uit invaldiensten.

38. Week:

Van zondag 00:00 uur tot zaterdag 24:00 uur.

39. Werkgever:

Nederlandse Veiligheidsdienst Beheer B.V. Nederlandse Veiligheidsdienst B.V., Nederlandse Veiligheidsdienst Alarm – en Communicatiecentrale B.V. en Nederlandse Veiligheidsdienst Receptieservice B.V..

40. Werknemer:

De vrouwelijke of mannelijke persoon die een arbeidsovereenkomst in de zin van Artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht, dan wel op afroep werkzaamheden verricht.

41. Werkoverleg:

Hieronder wordt verstaan werkoverleg in de zin van de ARBO – wet, dan wel overleg op initiatief van de werkgever.

42. Zomerverlofperiode:

De zomerverlofperiode loopt van 30 juni t/m 7 september.

ARTIKEL I.2. Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers in dienst van de werkgever.

5

ARTIKEL I.3. Bijzondere bepalingen werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is slechts gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die in het geheel geen beveiligingswerkzaamheden verrichten of die een functie vervullen boven het niveau van de in deze arbeidsovereenkomst opgenomen salarisschalen. Ten aanzien van deze werknemers zijn niet van toepassing artikel II.I lid 2, artikel III.I lid 1, de hoofdstukken IV (exclusief leden 4 en 12) en V en de bijlagen 1 en 2 .
2. Voor werknemers in de functie van algemeen reserve, mobiel surveillant en bedrijfssurveillant zijn niet van toepassing artikel IV.6 tot en met IV.8., alsmede artikel IV.10, en IV.13,. Voor deze functies gelden een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden welke zijn opgenomen in bijlage 6 van deze overeenkomst.

ARTIKEL I.4. Gunstiger en andere bepalingen

1. In de onderneming geldende lonen en arbeidsvoorwaarden, elke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst blijven onverkort gehandhaafd. Slechts in overleg met vakorganisaties kan hiervan worden afgeweken.
2. In overleg met vakorganisaties kan , indien bijzondere omstandigheden in de onderneming daartoe aanleiding geven, op basis van en voortbouwend op deze overeenkomst een aparte overeenkomst worden afgesloten, welke minimaal aan de inhoud van deze overeenkomst moet voldoen.
3. Het is de werkgever toegestaan om voor de werknemer in gunstige zin van de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst af te wijken.

ARTIKEL I.5. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal gedurende de tijd, dat deze overeenkomst van kracht is, tegenover de werknemers de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst in acht nemen.
2. De arbeidsovereenkomst aangaan tussen werkgever en werknemer, alsmede een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie, mag, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten in strijd met deze overeenkomst.
3. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van deze overeenkomst van werkgever.
4. Aan werknemers, die bij inwerkingtreding van deze overeenkomst reeds in dienst zijn, wordt binnen een maand na de datum van n werking treden een exemplaar van deze overeenkomst door de werkgever uitgereikt
5. De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de elementen uit de model arbeidsovereenkomst van bijlage 1 zijn opgenomen.

6

ARTIKEL I.6. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij de voor de objecten of diensten geldende instructies, aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al het geen omtrent het bedrijf van de werkgever of het bedrijf van de opdrachtgever te zijner kennis komt met

uitzondering van mededelingen aan partijen bij deze overeenkomst, welke direct of indirect verband houden met de uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst.

Indien verlangd dient de werknemer daartoe een geheimhoudingsverklaring te tekenen.

4. De werknemer die en beveiligingsfunctie vervult dient zijn werkzaamheden in uniform te verrichten, tenzij een afwijkende regeling door werkgever wordt ingesteld.
Het uniform dient op de voorgeschreven wijze gedragen en onderhouden te worden.
5. Het is de werknemer nadrukkelijk verboden alcoholhoudende dranken of bewustzijn beïnvloedende middelen waaronder drugs direct voor of tijdens de dienst te gebruiken of bij zich te hebben. Evenmin zal hij zijn diensten met een naar alcohol ruikende adem aanvangen

ARTIKEL I.7. Algemene verplichtingen van de vakorganisatie

1. De vakorganisatie verplicht zich nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen en generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst gedurende de geldende looptijd. Overleg tussen partijen betrokken bij de totstandkoming van deze overeenkomst blijft te allen tijde mogelijk.
2. De vakorganisatie verplicht zich ingeval zij voornemens is actie(s) te gaan voeren die het karakter dragen van arbeidsonderbreking of staking, ook wanneer zij geen betrekking heeft (hebben) op een conflict tussen partijen bij deze overeenkomst, van tevoren overleg te plegen met de werkgever.

HOOFDSTUK II:

BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

ARTIKEL II.1. indiensttreding

1. Bij het in dienst treden van de werknemer sluit de werkgever met hem een schriftelijke overeenkomst af. Een model van een schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst. Bepalingen in de individuele overeenkomst in strijd met bepalingen van deze collectieve overeenkomst worden rechtens nietig geacht.
2. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
3. De arbeidsovereenkomst kan, met een proeftijd van ten hoogste twee maanden, worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Bijzondere afspraken worden in de arbeidsovereenkomst opgenomen.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geacht te zijn voortgezet voor onbepaalde tijd bij stilzwijgende voortzetting van het dienstverband na het eerder overeengekomen tijdstip van beëindiging.
5. een dienstbetrekking gegrond op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wordt na twee jaar geacht te zijn omgezet in een contract voor onbepaalde tijd
6. En arbeidsovereenkomst voor de duur van een project wordt na twee jaar geacht te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

7. Indien de werkgever dan wel de werknemer tijdens de proeftijd het dienstverband wenst te verbreken, dient deze wens tenminste 12 uren voordat de diensttijd begint aan de wederpartij kenbaar gemaakt te worden. Bij overtreding van deze bepaling is de overtreder schadelijkt een bedrag van 8 uren loon.
8. indien een full- time of part - time contract is aangegaan, is de werknemer verplicht om:
 - a. tijdens het dienst verband gedurende de voor zijn functie overeengekomen arbeidstijd voor de werkgever te werken;
 - b. alle opdrachten van de werkgever, welke binnen het raam van zijn functie redelijkerwijs aan hem worden gegeven op tijden en plaatsen welke de werkgever verlangt uit te voeren
9. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer met een part - time contract de keuze om een part – time contract als vast model of als groeimodel aan te gaan conform artikel III 1.5. mts dit 1 maand van tevoren wordt aangekondigd, kan de keuze van het type part – time contract tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst worden gewijzigd, met dien verstande dat een wijziging van een groeimodel naar een vast model alleen per 1 januari en 1 juli kan ingaan. De keuze wordt door de werkgever gehonoreerd, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorische – of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten. De in dit lid bedoelde keuze komt eveneens toe aan de werknemer die reeds voor 1 april 1996 in dienst is getreden, mits hij deze keuze doet voor 1 april 1996.

8

10. Indien een werknemer met een afroepcontact in een aaneengesloten periode van vier loonperioden een gemiddelde arbeidstijd heeft gekend van gemiddeld minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een part – time contract. Bij de telling worden de loonperioden 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 et gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, een half uur en meer naar boven.
11. Indien een werknemer met een part – time contract in een aaneengesloten periode van vier loonperioden een vaste structurele arbeidstijd heeft gekend van meer dan het contractueel aantal overeengekomen uren , zal de arbeidsovereenkomst vanaf de volgende periode in de vaste structurele arbeidstijd worden omgezet. Bij de telling worden de loonperioden 7, 8, 9 en 13 uitgesloten; wel vindt doortelling plaats d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 12 volgt periode 1. Indien de vaste structurele arbeidstijd niet op de hele uren uitkomt, wordt tot een haf uur naar beneden afgrond, en een half uur of meer naar boven.
12. Het is de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan, verboden, anders dan met schriftelijk toestemming van zijn werkgever, tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten. Toestemming zal slechts worden onthouden wanneer bedoelde nevenactiviteiten verband houden met beveiligings – en / of bewakingswerkzaamheden of naar het oordeel van werkgever op andere wijze schadelijk kunnen zijn voor het bedrijf van werkgever. Dit verbod geldt niet voor werknemers met een part – time of afroepcontract.
13. Het dienstverband kan slechts worden aangegaan en bestendig indien van overheidswege de vereiste toestemming voor het uitoefenen van de functie wordt verstrekt en niet wordt ingetrokken.

ARTIKEL II.2. Introductie cursus

Bij het in dienst treden van de werknemer die niet in het bezit is van het basisdiploma beveiliging is de wekgever verplicht een opleidingscontract af te sluiten volgens het model opgenomen in bijlage 2 van deze CAO. I het kader daarvan zal de werknemer een Introductie cursus volgen en het bijbehorende certificaat dienen te behalen alvorens de indiensttreding volgt zoal verder in dit artikel omschreven. In het opleidingscontract wordt o.a. bepaald dat de cursist na de introductie cursus met goed gevolg te hebben doorlopen aansluitend op de introductie cursus een arbeidsovereenkomst met directe indiensttreding krijgt aangeboden.

ARTIKEL II.3. Opleidingscontract

Ten laatste op de eerste dag van de Introductie cursus overhandigt de werkgever c.q. de toekomstige werkgever aan betrokkene een opleidingscontract volgens het model in bijlag 2 van deze CAO. In dit opleidingscontract zijn tenminste de volgende bepalingen opgenomen.

- Er wordt een garantie afgegeven op aansluitende indiensttreding bij de toekomstige Werkgever na het halen van het certificaat.
- Bij deze indiensttreding geldt een maximum proeftijd van 7 weken
- Betrokkene heeft tijdens de Introductie cursus recht op een vergoeding per dagdeel , ter hoogte van 1/10 deel van het op weekbasis geldende wettelijke minimumloon, respectievelijk jeugdloon.
- De kosten van de cursus en cursusmaterialen zijn voor rekening van de toekomstige werkgever. Deze kunnen niet worden verhaald op betrokkene.
- Betrokkene ontvangt een reiskostenvergoeding vanaf 0,32 p/km voor de afstand woonplaats – opleidingsinstituut – woonplaats. Met ingang van de eerste dag van de eerste loonperiode van 1997 bedraagt de vergoeding f 0,33 p/km. De eerste 20 km is voor rekening van de cursist.

ARTIKEL II.4. Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen:
 - a. in het geval, dat een vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp;
 - b. bij overtreding van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen met name die met betrekking tot de veiligheid en geheimhouding
2. De schorsing zal de betreffende werknemer onverwijld schriftelijk worden medegedeeld met vermelding van de reden(en) en kan ten hoogste zeven dagen bedragen.
3. Blijkt het vermoeden, dat tot schorsing heeft geleid, juist dan kan ontslag op staande voet volgen. Blijkt het vermoeden onjuist dan volgt schriftelijke rehabilitatie.
4. De schorsing ontslaat de werkgever niet van de verplichting het loon van de werknemer door te betalen tijdens de periode van schorsing.

ARTIKEL II.5. Ontslag om dringende reden

Met het bepaalde in artikel 1639 van het Burgerlijk Wetboek wordt, gelet op de inhoud van de beveiligingsfunctie en de daaraan verbonden specifieke taken, onder meer als dringende reden in de zin van deze wet beschouwd al die gevallen, waarin de werknemer:

- a. zich schuldig maakt aan, dan wel direct betrokken is bij, diefstal, verduistering en/of bedrog en/of andere strafbare feiten anders dan verkeersovertredingen, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) onwaardig wordt;

- b. zich ondanks waarschuwingen, overgeeft aan dronkenschap of andere liederlijke

- gedrag, waardoor hij de belangen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) schaadt of kan schaden;
- c. opzettelijk of ondanks waarschuwingen roekeloos eigendommen van de werkgever en/of opdrachtgever(s) beschadigt dan wel zichzelf, anderen n/of voornoemde eigendommen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - d. het alleen door hem te beveiligen object onbeheerd achterlaat, dan wel het mede door hem te beveiligen object vroegtijdig verlaat, zonder dat hiertoe een dringende noodzaak aanwezig is en/of de desbetreffende instructies in voldoende mate zijn opgevolgd;
 - e. door opzet of grove onachtzaamheid bijzonderheden en aangelegenheden, waarvan met redelijk zekerheid kan worden aangenomen dat zij voor de werkgever en/of opdrachtgever(s) een geheim karakter, bekend maakt.

Alvorens over te gaan tot het om dringende reden beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever, afhankelijk van de noodzaak tot het instellen van een onderzoek, besluiten de werknemer te schorsen als omschreven in artikel II.4. Een onmiddellijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst zal de betreffende werknemer onverwijld schriftelijk, met vermelding van de reden(en), worden medegedeeld.

ARTIKEL II.6. Beëindiging

1. Een fulltime of parttime contract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het vooraf schriftelijk vastgestelde tijdstip.
2. Een fulltime of parttime contract voor onbepaalde tijd eindigt met inachtneming van de in de wet vastgestelde opzegtermijn. De werkgever kan met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen. Opzegging kan slechts geschieden tegen het eind van de lopende loonperiode.
3. Een afroepcontract kan door werknemer en werkgever per dag worden beëindigd, doch eindigt in ieder geval na afloop van de tevoren vastgestelde en in overeenkomst vermelde termijn.
4. Het dienstverband eindigt in ieder geval op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, dan wel deelnemer wordt in het VUT-fonds van de particuliere beveiligingsorganisaties.

11

HOOFDSTUK III: Algemene regels Arbeidsduur en arbeidstijd

ARTIKEL III.1. Algemeen

1. Arbeidsduurverkorting
Met in acht name van het bepaalde in en bij deze overeenkomst, is per eerste dag van de eerste loonperiode van 1997 bij een fulltime contract een arbeidsduurverkorting van kracht van 52-uur per jaar toegekend in hele dagen (bij 8-urige roosters overeenkomend met 6/12 dag op jaarbasis). In de perioden 7, 8, 9 en 13 behoeven geen ATV – dagen in het dienstrooster te worden opgenomen. Aan werknemers met Een part – time contract zal de arbeidsduurverkorting naar evenredigheid worden

toegewezen . Aan werknemers met een afroepcontract zal vanwege het karakter van zijn overeenkomst geen arbeidsduurverkorting worden toegewezen, deze ontvangen plaatsvervangend hiervoor een toeslag van 2,5 % over het basisloon; als element opgenomen in de loontoeslag werknemer met een afroepcontract.

Onverminderd het bepaalde in de volgende alinea zal de werkgever per loonperiode maximaal 1 ATV – dag vaststellen. De werkgever kan slecht met de instemming van de werknemer aan ATV – dag intrekken. Deze ingetrokken ATV – dag zal in overleg met de werknemer uiterlijk in de volgende loonperiode in tijd worden gecompenseerd, door het toekennen van vervangende ATV – dag; naast een eventueel eerder toegekende ATV – dag. Een vastgestelde ATV – dag vervalt (wordt niet gecompenseerd) als deze wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet kan worden genoten.

2. Arbeidsduur
 - a. De arbeidsduur bedraagt, met in acht name van lid 1, bij een volledige dienstverband gemiddeld 40 uur per week
 - b. Tot de arbeidsduur behoren alle arbeidsuren.
3. Uitbetaling minimum – uren per oproep
Indien bij oproep door de werkgever bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn dienst, is de werkgever verplicht om aan de werknemer drie basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdenvergoeding te verstrekken.
4. Uitbetaling bij dienst korter dan 3 uur
Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 3 uur, niet zijnde een gebroken dienst , dan worden aan de werknemer toch drie gewerkte uren berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat één van de twee dienstdelen minimaal 3 uur lang moet zijn . Indien dit niet het geval is geldt dat voor één van de twee dienstdelen toch 3 gewerkte uren berekend en betaald worden.

12

5. Vormen van part – time contract
Het part – time contract wordt aangegaan of volgens een ‘vast model ‘, waarbij het aantal overeengekomen uren niet mag worden overschreden, of volgens een ‘groeimodel ‘, waarbij het aantal uren tot een maximum van 176 uur per loonperiode wel mag worden overschreden.
6. De werknemer heeft per loonperiode recht op toekenning van acht roostervrije dagen.

ARTIKEL III.2. Arbeidstijd

- A. Full – time contract.
 1. Bij een full – time contract is de normale arbeidstijd van de werknemer gemiddeld 40 uur per week.
 2. Voor een werknemer met een full – time contract wordt de arbeidstijd via een vast rooster, via een boven – de – sterkte – rooster of via een reserverooster voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd.
- B. Part – time contract.
Voor een werknemer met een part – time contract wordt de arbeidstijd via een vast Rooster, via een boven – de – sterkte – rooster voorafgaand aan de werkzaamheden Vastgelegd.
- C. Afroepcontract
Bij een werknemer met een afroepcontract wordt de arbeidstijd in onderling overleg Tussen werkgever en werknemer per dienst vastgesteld.

ARTIKEL III.3. Overwerk.

Voor zover de bepalingen in deze regelingen, deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen dit toestaan, is de werknemer verplicht langer dan gemiddeld 40 uur te werken, indien zulks in het belang van de onderneming noodzakelijk is. De verplichting tot overwerk geldt tot een maximale arbeidstijd van 176 uur per loonperiode. De werkgever zal overwerk overigens zoveel mogelijk voorkomen.

ARTIKEL III.4. Algemene normen arbeids – en rusttijden

1. Met inachtnaam van het bepaalde in deze overeenkomst en de Arbeidstijdenwet gelden de volgende regelingen terzake arbeids – en rusttijden.

Wekelijkse onafgebroken rusttijd:

2. a. de werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij tenminste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur, hetzij tenminste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 9 maal 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke periode van 5 achtereenvolgende weken mag worden bekort tot 32 uren;
- b. de in onder lid a. bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

13

Dagelijkse onafgebroken rusttijd:

3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 11 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren, welke eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot tenminste 8 uren. De in de vorige volzin bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

Zondagsarbeid:

4. De werknemer verricht in ieder geval op tenminste 4 zondagen in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen arbeid.

Maximum arbeidstijden (structureel):

5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per dienst, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 50 uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht.

Arbeid in nachtdienst:

6. Met inachtnaam van lid 5 van dit artikel geldt ten aanzien van de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, dat hij;
 - a. ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht
 - b. in elke periode van 13 achtereenvolgende weken;
 - niet meer dan ten hoogste 28 maal arbeid in nachtdienst verricht;
 - indien de arbeid eindigt voor of op 02:00 uur: niet meer dan ten hoogst 52 maal arbeid in nachtdienst verricht.
 - c. uitsluitend voor de werknemer die werkzaamheden verricht die uitsluitend of in hoofdzaak uit mobiele surveillance bestaan, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 35 maal arbeid in nachtdienst verricht.
 - d. na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke arbeid eindigt na 02:00 uur, een onafgebroken rusttijd van tenminste 14 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden bekort tot tenminste 8 uren.
 - e. Na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 48 uur

Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel):

7. Van de leden 5 en 6 van dit artikel kan, uitsluitend ten aanzien van de arbeidstijd, worden afgeweken, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt. In dat geval verricht de werknemer arbeid ten hoogste 12 uur per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt, onverminderd hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

14

Pauze:

8. a. De arbeid van een werknemer wordt, indien hij meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.
- b. Met in acht name van het vorige lid en de wettelijke bepalingen wordt de arbeid van een werknemer:
- indien hij niet meer dan 8 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste een half uur;
 - indien hij meer dan 8 uren, doch niet meer dan 10 uren arbeid verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste 45 minuten;
 - indien hij meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste 1 uur.
- c. Een van de pauzes bedoeld in onderdeel ., bedraagt tenminste een half uur aaneengesloten.
- d. De hierboven bedoelde pauzes, vangen aan en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uren na aanvang en 2 uren voor het einde van de arbeid.
- e. Voor de werknemers werkzaam als objectbeveiliger / receptionist organiseert de werkgever de in lid a. bedoelde pauze per dienst in twee delen van 15 minuten. Indien deze toepassing door de bestaande organisatie in het bedrijf tot kennelijk onredelijke gevolgen leidt dan wel er in het bedrijf bijzondere omstandigheden gelden, kan het bedrijf zulks aan de sociale commissie voorleggen en hen per object om dispensatie verzoeken;
- f. Uitsluitend de werknemer die beveiligingwerkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, kent geen pauze. De werkgever organiseert dan wel de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.

Consignatie:

9. a. 1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
- a. ten minste gedurende maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd;
 - b. tijdens de in deze overeenkomst voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
 - c. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
 - d. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
3. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00:00 uur tot 06:00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever in afwijking van onderdeel 2. sub d., de

arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in

15

elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.

4. voor de toepassing van onderdeel 2. en 3. vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep als bedoeld in onderdeel 1. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd de voortvloeit uit een oproep als bedoeld in onderdeel 1., opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeidstijd. Indien binnen een half uur één of meer keren arbeid voortvloeit uit een oproep als bedoeld in onderdeel 1. wordt verricht, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
 5. De arbeid die voortvloeit uit een oproep als bedoeld in onderdeel 1. wordt voor de toepassing van de leden 2, 3, 6 onderdeel d en e, 8 onderdeel a, b en e buiten beschouwing gelaten.
- B Met in acht name van het bepaalde in deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen :
- kan de werknemer niet verplicht worden tot consignatie diensten langer dan een week. Per twee weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per drie weken.
 - Een werknemer kan niet worden geconsigneerde gedurende de wettelijke rusttijden.
 - Een werknemer kan niet worden geconsigneerd gedurende de vier vastgestelde respectievelijke gegarandeerde roostervrije dagen.

ARTIKEL III.5. Aanvullende regels bij een vast rooster

1. Toepassing van een lid van dit artikel mag niet leiden tot overtreding van een andere bepaling in deze overeenkomst of de wettelijke regels.
2. Een vast rooster kan slechts in overleg met de betrokken werknemers tot stand komen of gewijzigd worden en wordt minimaal 7 dagen vóór aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werkgevers bevestigd.
3. Voor de werknemer zijn de roostervrije dagen opgenomen in het dienstrooster, waarbij de werknemer recht heeft op toekenning van gemiddeld acht roostervrije dagen per vier weken, waarbij minimaal sprake is van twee perioden van twee aaneengesloten roostervrije dagen, waarvan één periode als een roostervrij weekend wordt aangewezen.
4. Voor de werknemer met een fulltime contract geldt dat wanneer een rooster meer arbeidsuren bevat dan de in artikel III.2 sub A. lid 1 genoemde arbeidstijd, met een maximum per roosterperiode van gemiddeld 42 uur per week, de werknemer verplicht is dit rooster te aanvaarden.
5. Voor de werknemer met een vast rooster worden de ATV- dagen in het dienstrooster opgenomen.
6. De werkgever kan de werknemer éénmaal per loonperiode verplichten werkzaamheden te verrichten op een eerder vastgestelde roostervrije dag.
7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd 'voorwaarts – rotatieschema 'aan te houden (dag – avond – nacht).

16

8. De werkgever zal 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 dit past in de bedrijfsvoering.
9. De resterende dagen worden aangemerkt als werkdagen. De werkgever verplicht zich met in acht name van de bepalingen in deze CAO en de wettelijke bepalingen,

- uiterlijk voor donderdag voorafgaande aan de week waarin deze werkdagen zijn gepland, de bloktijden voor deze diensten schriftelijk vast te leggen.
10. Indien de bloktijd door de werkgever niet of niet tijdig is vastgesteld, wordt er van uitgegaan dat dagblokken zijn vastgesteld.
 11. Na de donderdagse werkindeling mag de werkgever slechts met instemming van de werknemer een dienst aanzeggen die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde bloktijd valt.

ARTIKEL III.7. Aanvullende regels voor een Reservebeveiligingsbeambte

1. Toepassing van een lid van dit artikel mag niet leiden tot overtreding van een andere bepaling in de overeenkomst of de wettelijke regels.
2. Bij de vaststelling van de roostervrije dagen voor een reserve beveiligingsbeambte heeft de werknemer, verdeeld over een loonperiode, recht op toekenning van acht roostervrije dagen waarvan minimaal twee perioden twee aaneengesloten roostervrije dagen zijn, waarvan één periode een roostervrij weekend is.
3. Aan een reserve beveiligingsbeambte zijn uiterlijk 28 dagen voor aanvang van de loonperiode de roostervrije dagen van die loonperiode door de werkgever aan de werknemer schriftelijk bekend gemaakt. De werknemer kan aan de werkgever uiterlijk 35 dagen voor aanvang van de betreffende loonperiode zijn voorkeur voor deze vast te stellen roostervrije dagen schriftelijk opgeven.
4. Van de in lid 2 van dit artikel genoemde acht roostervrije dagen is de werkgever verplicht tenminste één roostervrije weekend en twee andere roostervrije dagen als vaststaand vast te leggen. De werkgever kan de werknemer niet verplichten op deze vier speciaal vastgelegde roostervrije dagen werkzaamheden te verrichten. De werknemer kan aan de werkgever uiterlijk 35 dagen voor aanvang van de loonperiode zijn voorkeur voor deze speciaal vast te stellen roostervrije dagen schriftelijk opgeven.

18

5. Van de na toepassing van lid 4 van dit artikel overblijvende vier roostervrije dagen, kan de werkgever gedurende de loonperiode maximaal twee roostervrije dagen wijzigen door deze dagen te verschuiven of in te trekken. Het verschuiven van een roostervrije dag dient te geschieden door het in overleg met de werknemer vaststellen van een vervangende roostervrij dag elders in dezelfde loonperiode. Tot het intrekken van een roostervrije dag, zonder het vaststellen van een vervangende roostervrije dag, is de werkgever echter slechts éénmaal per loonperiode gerechtigd
6. Voor de werknemer met een reserverooster worden de ATV – dagen uiterlijk 28 dagen voorafgaande aan de loonperiode in het dienstrooster opgenomen
7. De werkgever wordt aanbevolen een zogenaamd ‘voorwaarts – rotatieschema ‘aan te houden (dag – avond – nacht).
8. De werkgever zal 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 dit past in de bedrijfsvoering.
9. Naast een consignatieregeling is er een zogenaamde bereikbaarheidsregeling,

kenmerk van de bereikbaarheidsregeling is dat betrokken werknemer niet geacht wordt feitelijk voor het uitvoeren van werkzaamheden op te komen, anders dan voor de eerstvolgende dienst. De bereikbaarheidsregeling sluit een consignatieregeling niet uit.

ARTIKEL III.8. Recht op part – time dienstverband

Een werknemer met een fulltime contract kan bij zijn werkgever schriftelijk het verzoek doen zijn arbeidsovereenkomst om te zetten in een part – time contract. De werkgever zal dit toestaan indien dit organisatorisch mogelijk is en dit past binnen de bedrijfsvoering. Een eventuele afwijzing van het verzoek zal door de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed geschieden. 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.

Hoofdstuk IV: Salarisbepalingen

ARTIKEL IV.1. Functie en rang

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiligingsbeambte ingedeeld in één van de functies uit de functiegroepen vermeld in bijlage van deze overeenkomst.
2. Iedere functiegroep is op basis van kennis, ervaring en leidinggevende aspecten onderverdeeld in een aantal rangen. De voorwaarden die verbonden zijn aan de aanstelling in een rang en aan de bevordering zijn vermeld in bijlage 4 van deze overeenkomst. Bevorderingen geschieden afhankelijk van de voor de bevordering noodzakelijke voorwaarden op peildata, te weten de eerste dag van de loonperiode waarin 1 april en 1 oktober van enig jaar valt.
3. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijk mededeling van de functie de rang waarin de werknemer is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
4. De inschaling van de werknemer in de rang van adjunct – hoofd en hoger zal uitsluiten plaats kunnen vinden indien daar organisatorisch ruimte voor is in de onderneming.
5. Bevordering naar rang van de derde klas vindt niet plaats op de in lid 2 genoemde peildata, maar na 9 loonperiodes ervaring in beveiligingswerk indien aan de voor deze rang geldende voorwaarden wordt voldaan. Bevordering naar de rang van tweede klas vindt plaats met ingang van de peildatum, waarin de werknemer aan de voor de bevordering noodzakelijke voorwaarden voldoet. Bevordering naar de overige rangen vindt dienovereenkomstig plaats, echter met in acht name van de eis dat de werknemer minimaal één jaar in zijn bestaande rang werkzaam moet zijn.

6 Voor de bevordering naar een hogere rang is een goede beoordeling een vereiste. Deze beoordeling vindt jaarlijks plaats aan de hand van een beoordelingsystematiek die voor de werknemer een beroepsprocedure kent indien hij het niet eens is met de uitgebrachte beoordeling. De inhoud en criteria van beoordeling, evenals de totale beoordelingsystematiek, moeten zijn goedgekeurd door de betrokken ondernemingsraad.

ARTIKEL IV.2. Salarisschalen

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisgebouw dat voor elke functie en rang een salarisschaal omvat gebaseerd op periodieken. Voor de werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd zijn er in plaats van periodieken leeftijdsjaren van toepassing. Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 5 van deze overeenkomst.
2. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijk mededeling in welke salarisschaal hij is ingedeeld, zijn basissalaris en het aantal periodieken of leeftijdsjaren waarop zijn basissalaris is gebaseerd.
3. Voor de werknemer die met de werkgever een leer – arbeidsovereenkomst in het kader van de wet op het Leerlingwezen heeft afgesloten, geldt in afwijking van het

2

0 basissalaris genoemd in bijlage 5, dat hij uitsluitend gedurende de eerste 4 weken van de opleiding een basissalaris ontvangt, dat 50 % van het in de salarisschalen vermelde basissalaris bedraagt.

4. Onverminderd het bepaalde in artikel 1638 obw en de handleiding loonbelasting en premieheffing, die jaarlijks door het Ministerie van Financiën wordt uitgegeven, verplicht de werkgever zich bij elke loonbetaling aan de werknemer een schriftelijke loonopgave te verstrekken. In bijlage 3 van de CAO is een overzicht opgenomen van de gegevens die minimaal in de loonopgave dienen te worden vermeld.

ARTIKEL IV.3. Toepassing van de salarisschalen

1. De werknemer met een fulltime contract die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt:
 - a. Deze werknemer ontvangt het basissalaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij zijn functie en rang in de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
 - b. de werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het aanvangsalaris van de voor hem geldende salarisschaal. Aan een nieuwe werknemer kunnen op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring één of meer extra periodieken worden toegekend.
 - c. het basissalaris wordt éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld, door de toekenning van een extra periodiek, voorzover het einde van de schaal nog niet is bereikt en de werknemer minimaal één jaar in dienst is bij de werkgever. Deze periodieke verhoging vindt plaats op peildatum, te weten de eerste dag van de loonperiode waarin 1 april en 1 oktober van enig jaar valt. Voor de werknemer die in dienst treedt in de periode vanaf 2 oktober tot en met 1 april geldt de datum van 1 april n een volledige jaar als peildatum. Voor de werknemer die in dienst treedt in de periode vanaf 2 april tot en met 1 oktober geldt de datum van 1 oktober in een volledige jaar als peildatum .
2. De werknemer met een fulltime contract beneden de vakvolwassen leeftijd:
 - a. Deze werknemer ontvangt het basissalaris behorende bij zijn leeftijd en bij zijn functie en rang in de functiegroep waarin hij is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdschaal;
 - b. verhogingen op grond van de leeftijd worden toegekend met ingang van de loonperiode waarin de werknemer jarig is.
3. De werknemer met een parttime contract:

Deze werknemer ontvangt het basissalaris als vastgesteld onder lid 1 respectievelijk Lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidstijd.

4. De werknemer met een afroepcontract:
Deze werknemer ontvangt het basissalaris als vastgesteld onder lid 1 respectievelijk Lid 2 hetgeen wordt berekend aan de hand van het aantal daadwerkelijke arbeidsuren;
5. Bevorderingen van een werknemer naar een hogere salarisschaal;
 - a. Plaatsing in een hogere salarisschaal vindt plaats met ingang van de loonperiode waarin bevordering naar een hogere salarisschaal plaats vindt . Bevordering naar een hogere rang vindt plaats met in acht name van het bepaalde in artikel IV.1 lid 5
 - b. bij bevordering van een werknemer naar een hogere salarisschaal schuift de

2

- 1
werknemer binnen de salarisschalen horizontaal door, tenzij het aantal periodieken verhoogd moet worden omdat anders geen inschaling in de nieuwe salarisschaal kan plaatsvinden
- c. indien tegelijkertijd met de bevordering een periodieke verhoging of leeftijdsverhoging van toepassing is, wordt deze tegelijkertijd met de bevordering aan de werknemer toegekend;
- d. in het geval van een keuzebevordering naar een hogere rang kan in afwijking van het voorgaande eerst sprake zijn van een tijdelijke aanstelling van maximaal zes maanden, waarna een beslissing volgt omtrent effectuering van de bevordering of terugplaatsing. Indien een keuzebevordering afhankelijk is van het behalen van een diploma, kan een ruimere termijn worden gesteld.

ARTIKEL IV.4. Prijscompensatie en overige loonwijzigingen

1. Op de eerste dag van de eerste loonperiode van 199 worden alle salarissen verhoogd met eenzelfde percentage als blijkt uit de procentuele stijging van de consumentenprijsindex (CPI) werknemers laag – afgeleid vastgesteld door het Centraal bureau voor de statistiek voor de maand september 1995 ten opzichte van de maand september 1994
2. De werknemer ontvangt bij de loonbetaling over loonperiode 13 – 1996 een eenmalige uitkering van 1 % over alle arbeidsuren tot een maximum van 160 uren per loonperiode in de voorafgaande 13 loonperioden. De referentieperiode is loonperiode 13 – 1995 tot en met loonperiode 12 – 1996. Indien de arbeidsovereenkomst in 1996 tussentijds eindigt, heeft de werknemer recht op uitbetaling van de eenmalige uitkering gerekend over de arbeidsuren vanaf loonperiode 13 – 1995 tot datum van beëindiging. Op de laatste salarisstrook dient een specificatie hiervan te zijn opgenomen. Voor de berekening van de eenmalige uitkering wordt uitgegaan van het basisuurloon verhoogd met de vakantietoeslag.
3. Op de eerste dag van de eerste loonperiode van 1997 worden alle salarissen verhoogd met eenzelfde percentage als blijkt uit de procentuele stijging van de consumentenprijsindex (CPI) werknemers laag – afgeleid vastgesteld door het Centraal Bureau voor de statistiek voor de maand september 1996 ten opzichte van de maand september 1995.
4. De verhoging onder lid 1 en 3 en de éénmalige uitkering onder 2 gelden ook voor werknemers die niet in de bij CAO vastgestelde salarisschalen vallen. Uitgezonderd zijn de werknemers met een inkomen boven het in het kader van de WAO vastgestelde maximale dagloon (f 286,84 per dag).

ARTIKEL IV.5. Functiewaarneming

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een organiek bepaalde functie waarneemt die in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de tijd van waarneming per arbeidsuur een toeslag op zijn basisuurloon. Deze waarneming kan maximaal zes maanden duren, waarna conform

2

artikel IV.3 lid 5 sub d een besluit tot bevordering of terugplaatsing genomen moet worden.

2. Bij waarneming van een functie die één salarisschaal hoger is ingedeeld bedraagt deze toeslag per basisuurloon f 0,30. Bij waarneming van een functie die twee salarisschalen hoger is ingedeeld bedraagt de toeslag per basisuurloon f 0,70. Bij waarneming van een functie die drie of meer salarisschalen hoger is ingedeeld bedraagt de toeslag per basisuurloon f 1,20.
3. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lagere salarisschaal ingedeelde functie blijft zijn salarisschaal behouden.

ARTIKEL IV.6. Berekening toeslagen

1. De in artikel IV.7 tot en met artikel IV.10 van deze overeenkomst genoemde toeslagen worden alle berekend over het voor de werknemer geldende basisuurloon.
2. De toeslagen worden ook over delen van een uur uitbetaald en kunnen niet met elkaar verrekend worden tenzij anders vermeld.

ARTIKEL IV.7. Betaling van arbeid op bijzondere uren

1. indien dienst wordt gedaan op weekenddagen tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 35% over deze gewerkte uren.
2. Indien dienst wordt gedaan op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 20% over deze gewerkte uren.
3. Indien dienst wordt gedaan op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 10% over de gewerkte uren.
4. De werknemer die niet in aanmerking komt voor een vaste toeslag bijzondere uren via een onregelmatigheids - of garantietoelage, ontvang de toeslag als een aparte afrekening bij zijn salaris de loonperiode volgend op de loonperiode waarin deze uren zijn gemaakt.

ARTIKEL V.8. Betaling van arbeid op eerder vastgestelde Roostervrije dagen

1. Voor de werknemer die in het voor hem vastgestelde vaste rooster, boven – de – sterkte – rooster of reserverooster door de werkgever verplicht wordt om op een eerder vastgestelde roostervrije dag een dienst te verrichten, geldt een toeslag van 30% over het voor hem geldende basisuurloon.
2. In geval de werkgever verzuimt de roostervrije dagen in het rooster op te nemen, dan wel als na afloop van de loonperiode blijkt dat de werknemer de acht roostervrije dagen niet heeft genoten, geldt voor het verrichten van arbeid op alle dagen boven de 20 per loonperiode, de toeslag welke geldt voor werken op een eerder vastgestelde

3

vrije dag. In dit kader wordt verwezen naar de regeling opgenomen onder artikel III.5, III.6 en III.7,

3. Desgewenst kan de werknemer de gewerkte uren in vervangende vrije tijd opnemen met behoud van de toeslag. Het tijdstip van opname van de vervangende vrije tijd wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
4. Indien na de donderdagse weekindeling een werknemer een dienst verricht die geheel of gedeeltelijk buiten de vastgestelde blokken valt, geldt over de gehele diensttijd een toeslag van 10% over het geldende basisuurloon.

ARTIKEL IV.9. Betaling van arbeid op feestdagen

- a. Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend op een doordeweekse dag, geldt een toeslag van 50% op iedere gewerkt uur tussen 00.00 en 24.00 uur. Op Oudejaarsdag geldt de toeslag na 16.00 uur. Indien de toeslag samenvalt met de toeslag uit artikel IV.7 wordt slechts de toeslag uit lid betaald.
- b. Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend in het weekend, geldt een toeslag van 37,5 % op ieder gewerkt uur tussen 00.00 en 24.00 uur. Indien deze toeslag samenvalt met de toeslag uit artikel IV.7 wordt slechts deze toeslag betaald. Op Oudejaarsdag geldt de toeslag na 16.00 uur.
- c. Voor de werknemer met een fulltime – contract geldt naast het bepaalde in lid a. van dit artikel, dat voor iedere feestdag, die valt op een doordeweekse dag, het tegoed aan vakantie – uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met 8 uur. Indien op een dergelijke feestdag meer dan 8 uur wordt gewerkt, geldt voor de overige uren een toeslag van 137,5 %.
Voor de werknemer met een fulltime – contract die op een dergelijke feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.
- d. Voor de werknemer met een parttime – contract geldt naast het bepaalde in lid a. van dit artikel, dat indien hij arbeid verricht op een feestdag, die valt op een doordeweekse dag, het tegoed aan vakantie – uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met het aantal uren op de betreffende feestdag verrichte arbeidsuren, met een maximum van 8 uren.
Voor de werknemer met een parttime – contract geldt naast het bepaalde in lid a. van dit artikel, dat indien hij geen arbeid verricht op een doordeweekse feestdag, het tegoed aan vakantie – uren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met het aantal uren gelijk aan het aantal uren zoals in het rooster gepland. Indien er sprake is van een roostervrije dag, zal het tegoed aan vakantie – uren in de loonperiode waarin deze feestdag valt, worden verhoogd met 20% van de in artikel III.2 overeengekomen arbeidstijd per week.
Voor de werknemer met een parttime – contract geldt voorts dat indien hij op een dergelijke feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, deze feestdag aangemerkt wordt als een vakantiedag.

2

- 4
- e. Voor de werknemer met een afroepcontract geldt op feestdagen een toeslag van 137,5% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 en 24.00 uur. Op Oudejaarsdag geldt de toeslag na 16.00 uur.
Indien deze toeslag samenvalt met de toeslag uit artikel IV.7. wordt slechts de toeslag uit dit artikel uitbetaald.

ARTIKEL IV .10. Betaling van overuren

1. Los van elkaar worden overuren op basis van het in dit artikel bepaalde, normen en

toeslagen vastgesteld en vergoed. De toeslagen worden berekend over het voor de werknemer geldend basisuurloon.

2. Voor de arbeidsuren in een dienst of een gebroken dienst boven 10 uren geldt een toeslag van 50%.
3. Voor de arbeidsuren in een week boven de 48 uren geldt naast de toeslag in lid 2 een toeslag van 50%.
4. Voor de arbeidsuren in een loonperiode boven de 160 uren geldt naast de toeslagen in lid 2 en 3 een overwerktoeslag van 35%. Na 176 arbeidsuren bedraagt deze toeslag 50% voor de meerdere uren.
5. Desgewenst kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de gewerkte uren in vervangende vrije tijd op te nemen, echter met behoud van de toeslag.
6. Voor de werknemer werkzaam in een vast dienstrooster worden overuren die vallen op feestdagen in plaats van de in lid 4 van dit artikel genoemde toeslag met een toeslag van 200% over ieder gewerkt uur beloond. Indien deze toeslag samenvalt met de toeslag uit artikel IV.7 of IV.9 wordt slechts de toeslag uit dit artikel uitbetaald en vervalt de toeslag uit artikel IV.7 of IV.9.

ARTIKEL I.10. Bijzondere beloningen

1. voor de werknemer met een fulltime contract of een part – time contract van gemiddeld 30 uur of meer per week, wordt het bezit van een geldig EHBO – diploma beloond met een toeslag van f 28,- bruto per loonperiode.
2. Voor de werknemer met een part - time contract van minder dan gemiddeld 30 uur per week of afroepcontract wordt het bezit van een geldig EHBO – diploma beloond met een toeslag van f 0,18 bruto per arbeidsuur, met een maximum van f 28,- bruto per loonperiode.
3. Voor de werknemer met een full – time contract of een part – time contract van gemiddeld 30 uur of meer per week, wordt het bezit van een D – diploma beveiliging of een kaderdiploma beveiligingsbeambte beloond met een toeslag van f 46,1 bruto per loonperiode.
4. Voor de werknemer met een part – time contract van minder dan gemiddeld 30 uur per week of afroepcontract wordt het bezit van D – diploma beveiliging of een kaderdiploma beveiligingsbeambte beloond met een toeslag van f 0,29 bruto per arbeidsuur, met een maximum van f 46,15 bruto per loonperiode.

2

5

ARTIKEL IV.12. Werkoverleg

Indien werkoverleg plaatsvindt, hieronder wordt verstaan werkoverleg in de zin van de Arbo – wet, dan wel overleg op initiatief van de werkgever, gelden de daaraan bestede uren als arbeidsuren.

ARTIKEL IV.13. Onregelmatigheidstoeslag

Voor de werknemer werkzaam in een vast dienstrooster, niet zijnde een winkelsurveillant, wordt een toeslag bijzondere uren uit artikel IV.7 omgezet in een vaste gemiddelde toeslag bijzondere uren per roosterperiode. Deze gemiddelde toeslag wordt als onregelmatigheidstoeslag per loonperiode uitbetaald.

ARTIKEL IV.14. Roostertoeslag

Voor de werknemer werkzaam in een vast dienstrooster wordt het eventuele structurele overwerk per roosterperiode omgezet in een vaste gemiddelde overwerkbetaling per loonperiode, de zogenaamde roostertoeslag. Deze roostertoeslag is opgebouwd uit de basissalaris en de overwerktoeslag die uit dit structurele overwerk voortvloeit. Het incidentele overwerk buiten zijn vaste dienstrooster wordt in de loonperiode daaropvolgend uitbetaald.

ARTIKEL IV.15. Garantietoeslag

1. De werknemer met een fulltime of parttime contract in de functie van winkelsurveillant ontvangt een vaste garantietoeslag. De garantietoeslag, waarop artikel IV.4. van toepassing is, is opgenomen in bijlage 4 van deze overeenkomst.
2. De werknemer met een fulltime of parttime contract die niet in een vast dienstrooster werkzaam is en is aangesteld als beveiligingsbeambte boven de sterkte of als reserve beveiligingsbeambte, ontvangt een vaste garantietoeslag. De garantietoeslag, waarop artikel IV.4. van toepassing is, is opgenomen in bijlage 4 van deze overeenkomst.
3. Iedere loonperiode worden het basissalaris en de garantietoeslag verrekend met de feitelijke arbeidsuren en de feitelijke uren die in aanmerking komen voor een toeslag bijzondere uren. Indien op basis van deze berekening basissalaris en garantietoeslag worden overschreden, wordt het meerdere de loonperiode daaropvolgend uitbetaald. Deze berekening kan echter nooit leiden tot een korting op basissalaris en garantietoeslag.
4. Voor de werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd zijn op de garantietoeslag jeugdloonpercentages van toepassing. De werknemer met een part – time contract ontvangt de in bijlage 4 van deze overeenkomst genoemde garantietoeslag naar rato van de deeltijdfactor.

6

5. Het bepaalde in dit artikel geldt niet voor de werknemer die korter dan twee volle loonperiodes in dienst is bij werkgever. Voor hem geldt het bepaalde in artikel IV.7 lid 4

2

ARTIKEL IV.16. Functietoelagen

1. De werknemer met een dienstrooster als beschreven in artikel III.7. welke is aangesteld als reserve beveiligingsbeambte ontvangt een toeslag van 10% over het voor hem geldende basissalaris.
2. De werknemer die wordt aangesteld in de functie van centralist en nog geen jaar ervaring heeft als centralist of nog niet voldoet aan de voorwaarden die gelden voor inschaling in de salarisschaal van centralisten, ontvangt een toeslag van f 161,54 bruto per loonperiode. Voor de werknemer met een part – time contract wordt deze toeslag naar rato van de deeltijdfactor vastgesteld. Bij inschaling in de salarisschaal van centralisten komt deze toeslag te vervallen.
3. Indien zich naar het oordeel van de werkgever werkomstandigheden voordoen die dit noodzakelijk maken, kan de werkgever alsnog bijzondere toeslagen of objecttoeslagen in het leven roepen. Deze toeslagen zullen ten hoogste 15% uitgaan boven het voor de werknemer vastgestelde basissalaris.

ARTIKEL IV.17. Vereiste vaardigheden

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

- a. het rijksdiploma brandwacht f 4,40 per dienst
- b. het rijksdiploma brandwacht 1^{ste} klasse f 6,50 per dienst
- c. het rijksdiploma hoofdbrandwacht f 8,70 per dienst
- d. Indien gebruik moet worden gemaakt van een persluchtmasker (inclusief oefening) f 2,50 per dienst
- f. een redelijke spreekvaardigheid in meerdere vreemde talen f. 18,46 per dienst

Voor de werknemer met een part – time contract van minder dan gemiddeld 30 uur per week, wordt de vreemde talen toeslag naar rato van de deeltijdfactor uitgekeerd. Voor de werknemer met en afroepcontract gebeurt dit naar rato van de daadwerkelijk gewerkte uren met een maximum van f 18,46 per loonperiode.

2

7

ARTIKEL IV.18. Afbouwregeling

1. Voor de werknemer die als vast onderdeel van zijn salaris de in lid 3 van dit artikel genoemde toeslagen ontvangt, wordt een afbouwregeling getroffen indien buiten de schuld van de werknemer om door de werkgever de functie of de roosters worden gewijzigd of indien er sprake is van overplaatsing in opdracht van de werkgever.
2. Voor de bepalingen van de afbouwregeling worden de voor de afbouw in aanmerking komend bedragen bij elkaar opgeteld en als één bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt vervolgens plaats per loonperiode.
3. Voor de vaststelling van de afbouwregeling komen in aanmerking:
 - a. de onregelmatigheidstoeslag (artikel IV.13.);
 - b. de roostertoeslag (artikel IV.14);
 - c. de garantietoeslag (artikel IV.15);
 - d. de functietoeslag (artikel IV.16).
4. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan f 46,15 bruto per loonperiode. Dit bedrag wordt, indien er sprake is van meer dan één aanpassing gedurende een afbouwperiode, slechts éénmaal gehanteerd.
5. Indien voldaan is aan de hiervoor genoemde voorwaarden geldt de navolgende afbouw per loonperiode:
bij ingang van de eerste wijziging direct f 46,15 en het restant conform het navolgende schema

duur van de toeslag	aantal afbouwperioden
1 tot 2 jaar	9 loonperioden
2 jaar en langer	9 loonperioden plus één loonperiode voor ieder jaar dat de toeslag langer wed gegeven

Bij een toeslag langer dan 2 jaar wordt voor de berekening van het aantal afbouwperioden de duur van de toeslag in hele jaren naar boven afgerond.

6. Indien gedurende de periode van de afbouw het inkomen wederom verhoogd wordt, anders dan door loonindexering in verband met de prijscompensatie, dan wordt de verhoging in mindering gebracht op het af te bouwen bedrag.

ARTIKEL IV.19. Loonopgave

Onverminderd het bepaalde in artikel 1638o BW en de handleiding loonbelasting en premieheffing, die jaarlijks door het Ministerie van Financiën wordt uitgegeven, verplicht de werkgever zich bij elke loonbetaling aan de werknemer een schriftelijke loonopgave te verstrekken. In bijlage 3 van de CAO is een overzicht opgenomen van de gegevens die minimaal in de loonopgave dienen te worden vermeld.

2

8

HOOFDSTUK V: Vergoedingen

ARTIKEL V.1. Reiskostenvergoeding

1. De werkgever zal aan de werknemer een bijdrage betalen in zijn reiskosten woon - werkverkeer,
 voor zover hem geen dienstvervoer ter beschikking is gesteld, conform de navolgende tabel. De afstand woning – werk - woning dient gemeten te worden langs de meest gebruikelijke of snelste weg. De door de ANWB gehanteerde c.q. door hen aangeboden systematiek (thans AND) is hierbij maatgevend. Hiermee is het systeem van de Tele-atlas komen te vervallen. Het invoeren van het ANWB – systeem dient uiterlijk in de 7^e loonperiode in 1996 te geschieden, waarbij de werknemer tijdig daarover informatie dient te ontvangen.

Afstand woning – werk – woning	vergoeding per opkomst tot 1 – 1997	vergoeding per opkomst vanaf 1 – 1997
tot en met 20 km		
meer dan 20 tot en met 30 km	f 5,51	f 5,65
meer dan 30 tot en met 40 km	f 7,17	f 7,35
meer dan 40 tot en met 50 km	f 9,92	f 10,17
meer dan 50 km	f 11,69	f 11,69
met	f 0,41 per km boven de 50 km	f 0,41 per km boven de 50 km

- De in dit lid genoemd vergoedingen worden netto uitbetaald voorzover zij de in de belastingwetgeving aangegeven maxima inzake de vrijgestelde vergoedingen voor woon – werkverkeer niet overschrijden. Het overschrijdende deel zal bruto worden uitbetaald.
- De in dit artikel genoemde, vergoedingen gelden ook voor de afzonderlijke dienstdelen vallende in een gebroken dienst.
 - 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 interlokaal 2^e klas tegen overlegging van de vervoersbewijzen vergoeden, waarbij de tegemoetkoming uit lid 1 van dit artikel vervalt. De werknemer dient voor de toepassing van dit lid zoveel mogelijk te reizen op basis van abonnementen openbaar vervoer.
 - indien een werknemer vooraf of aansluitend aan de geplande dienst elders een extra dienst verricht, dan zullen voor deze extra dienst voor de afstand object – object de meerkilometers vergoed worden tegen f 0,39 netto per kilometer. De werknemer die binnen de contractueel overeengekomen arbeidstijd in één dienst werkzaamheden verricht op twee of meer locaties, ontvangt een reiskostenvergoeding van f 0,59 per kilometer, gebaseerd op de enkele afstand tussen de locaties

9

5. De werknemer in de functie van boven de sterkte, reserve beveiligingsbeambte en algemeen reserve ontvangen, in afwijking van het gestelde in lid 1 van dit artikel voor de afstand woning – werk – woning een reiskostenvergoeding van f 0,45 per kilometer, gemeten langs de kortste weg, conform de door de ANWB gehanteerde c.q. door hen aangeboden systematiek (thans AND).
Betaling geschiedt onder brutering van het met de fiscus overeengekomen deel van deze vergoeding in 1995 31% in 1996 27%).
6. a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reiskostenvergoeding uit te betalen.
b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reiskosten vergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding conform de regels van de belasting – wetgeving (waarbij wordt uitgegaan van de werkelijke woonplaats) aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reiskostenvergoeding al gelden.
c. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming verhuist, waar op grond van de werkgever de hoogte van de reiskostenvergoeding vanuit de oude woonplaats blijft bepalen, heeft de werknemer het recht bij de sociale commissie de redelijkheid en billijkheid hiervan laten toetsen.
7. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reiskostenvergoedingen geschiedt met in acht name 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.

ARTIKEL V.2. Reistijdenvergoeding

1. Wanneer de afstand tussen de woning en het werk van de werknemer meer bedraagt dan 40 kilometers vindt er een reistijdenvergoeding plaats. De ANWB systematiek (thans AND) is hierbij uiterlijk in de 7^e loonperiode maatgevend. De reistijdenvergoeding vindt plaats op basis van het voor de werknemer geldende bruto basis – uurloon.
De hoogte van de vergoeding is als volgt:

Afstand woning – werk – woning	reistijdenvergoeding per dienst
meer dan 80 tot en met 100 km	½ uur
meer dan 100 tot en met 125 km	1 uur
meer dan 125 tot en met 150 km	1 ½ uur
meer dan 150 tot en met 175 km	2 uur
meer dan 175 tot en met 200 km	2 ½ uur
meer dan 200 tot en met 225 km	3 uur
meer dan 225 tot en met 250 km	3 ½ uur

Voor elke 25 km of gedeelte van 25 km meer dan 250 km een half reisuur extra per dienst

0

2. Voor een gebroken dienst worden de afzonderlijke afstanden woning – werk woning voor elk dienstdeel dat van de gebroken dienst deel uitmaakt bij elkaar opgeteld, waarna op basis van de dan tot stand gekomen afstand woning – werk – woning

reistijdenvergoeding conform dit artikel plaatsvindt.

3. a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reistijdenvergoeding uit te betalen.
- b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reistijdenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding aan een werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reistijdenvergoeding zal gelden.

ARTIKEL V.3. Maaltijdvergoeding

1. Indien de dienst voor 13.00 uur aanvangt en tevens na 19.00 uur eindigt, ontvangt de werknemer, tenzij er een maaltijd door de werkgever/opdrachtgever wordt verstrekt een maaltijdvergoeding van maximaal f 10,00 netto.
2. Indien na aanvang van de dienst blijkt, dat deze dienst 2 uur meer of langer duurt dan was gepland, ontvangt de werknemer, tenzij er een maaltijd door de werkgever/opdrachtgever wordt verstrekt, een maaltijdvergoeding van maximaal f 10,00 netto, tenzij de vergoeding uit lid 1 van dit artikel al wordt betaald.

ARTIKEL V.4. Vergoeding voor beschikbaarheid tijdens Lunchpauze

1. Met in acht name van het bepaalde in deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen, ontvangt de werknemer met de functie mobiele surveillant of winkelsurveillant, indien hij werkzaam in zijn rooster tijdens zijn onbetaalde pauze toch beschikbaar moet zijn en derhalve niet geheel vrij over zijn pauzetijd kan beschikken, een vaste toeslag van f 0,65 bruto per ½ uur.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer tijdens die pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven.
3. De in lid 1 bedoelde beschikbaarheid zal in het rooster moeten zijn aangegeven. Indien de pauze vervalt wordt de pauzetijd beschouwd als werktijd.

ARTIKEL V.5. Consignatievergoeding

1. De werknemer die een consignatie, als bedoeld in III.4. lid 9, is opgelegd, ontvangt een consignatievergoeding.
2. De in lid 1 genoemde vergoeding bedraagt f 1,00 per uur op zaterdag t/m

1

zondag tussen 00.00 en 24.00 uur bedraagt deze vergoeding f 1,35 bruto per uur en op feestdagen bedraagt deze vergoeding f 2,00 bruto per uur. De consignatie – vergoeding bedraagt minimaal 3 uur. Indien deze 3 uur samenvalt met een reeds aangezegde dienst, wordt desalniettemin deze 3 uur onverkort vergoed.

3. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatievergoeding betaald.. Indien bij een daadwerkelijke oproep een dienst wordt verricht, die korter duurt dan 3 uur, dan worden aan de werknemer toch drie gewerkte uren betaald.
4. De aan de consignatie verbonden voorwaarden worden in overleg met de ondernemingsraad c.q. het (de) personeel (s – vertegenwoordiging) vastgelegd.
5. Indien de werknemer bereikbaar moet zijn, anders dan bedoeld in lid 1, om op deze manier telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, ontvangt de werknemer een vergoeding van f 50,- bruto per loonperiode.

ARTIKEL V.6. Studiekostenvergoeding

1. De werknemer is verplicht de door de werkgever, al dan niet vanwege wettelijke eisen ten aanzien van (toekomstig) functie – uitoefening, voor zijn functie noodzakelijk geachte opleidingen te volgen aan het door de werkgever aan te wijzen opleidingsinstituut en de instructies van de instituut nauwlettend op te volgen, alsmede de werkgever periodiek op de hoogte te houden van het resultaat der studie.
2. 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.
3. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld voor een opleiding bedoeld in lid 1 en 2, worden, indien de werknemer zich houdt aan het gestelde in lid 1 en 2, door de werkgever betaald voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed (zoals bijvoorbeeld bij de EHBO – vergoeding). De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts éénmaal voor rekening van de werkgever.
4. Voor de vergoeding door werkgever van het geldig houden van het EHBO – diploma geldt een aparte regeling, welke is opgenomen in bijlage 7 van deze overeenkomst.
5. De werknemer is alleen gehouden de in lid 2 van dit artikel genoemde kosten van de opleiding aan de werkgever terug te betalen, indien hij vanaf het begin van de opleiding tot één jaar na het behalen van het diploma de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek beëindigt of deze wegens dringende redenen ingevolge art. 1639p BW door de werkgever wordt beëindigd, dan wel wegens gewichtige redenen door de kantonrechter wordt ontbonden.
6. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek of wegens dringende redenen ingevolge art. 1639p BW door de werkgever, dan wel wegens gewichtige redenen door de kantonrechter wordt ontbonden, is de werknemer gehouden vanaf één jaar tot twee jaar na het behalen van het diploma de helft van de in lid 3 van dit artikel genoemde kosten terug te betalen. Na het verstrijken van twee jaar na het behalen van het diploma is geen terugbetaling meer verschuldigd.
7. Het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel is niet van toepassing als het dienstverband buiten de schuld van de werknemer beëindigd moet worden in dat geval is geen terugbetaling verschuldigd.

3

2

ARTIKEL V.7. Hondenvergoeding

1. Werknemers die dienst (en) (gaan) verrichten met een door de werkgever aan werknemer ter beschikking gestelde gecertificeerde hond, hebben recht op een bruto toeslag van f 138,46 per loonperiode voor de gemiddeld eenmaal per week verplicht bij te wonen hondentraining indien deze in eigen tijd plaatsvindt . Bovendien ontvangt de werknemer die privé voor de huisvesting van deze hond zorgdraagt een netto vergoeding van f 138,46 per loonperiode voor huisvesting en verzorging van de hond. De kosten voor dierenarts, hondenbelasting, lidmaatschap KNPV e.d. vallen buiten. Deze netto vergoeding en komen direct voor rekening van de werkgever.
2. Werknemers die met een door de werkgever ter beschikking gestelde gecertificeerde hond dienst(en) verrichten, ontvangen voor het verrichten van deze dienst(en) een vergoeding van f 3,75 bruto per dienst met een maximum van f 69,23 per loonperiode.
3. Werknemers die in uitdrukkelijke opdracht van werkgever in de regel dienst(en) verrichten met een eigen gecertificeerde hond, hebben recht op een netto vergoeding van f 168,46 per loonperiode voor aanschaf, huisvesting en verzorging van de hond.
4. Werknemers die incidenteel in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever met een eigen gecertificeerde hond dienst(en) verrichten, ontvangen een netto vergoeding van f 1,44 per gewerkt uur, met een maximum van f 168,46 per loonperiode, voor aanschaf, huisvesting en verzorging van de hond.

5. Voor de werknemers die een netto vergoeding ontvangen als genoemd in lid 1, 3 en 4 van dit artikel geldt dat zij op verzoek van de werkgever moeten aantonen dat tegenover deze netto vergoeding daadwerkelijk gemaakte kosten staan.
6. Voor de in lid 1 tot en met 4 in dit artikel beschreven werknemers die diensten verrichten met een gecertificeerde hond geldt dat zij in het bezit moeten zijn van een toetsingsbewijs, zoals vereist ingevolge de Wet op de Weerkorpsen.
7. Ingeval de werknemer genoemd in lid 1 tot en met 4 in dit artikel voor het woon werkverkeer extra kosten moet maken voor het vervoer van de hond, dan worden deze kosten door de werkgever vergoed.
8. De werkgever zal op verzoek van werknemers in de zin van lid 1 tot en met 4 van dit artikel voor hen en de hond trainingsfaciliteiten in de nabijheid van hun woonplaats regelen waar zij gebruik van kunnen maken.

ARTIKEL V.8. Stomerijvergoeding

De werkgever vergoedt op declaratiebasis éénmaal per loonperiode de kosten verbonden Aan het chemisch reinigen van de uniformkleding aan de werknemer. Indien de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht, kan deze vergoeding vaker plaatsvinden.

3

3

HOOFDSTUK VI: Vakantie en verlof

ARTIKEL VI.1. Vakantiedagen

1. Iedere werknemer met een fulltime contract voor bepaalde of onbepaalde tijd bouwt 200 uren of 25 dagen op jaarbasis op. Dit betekent dat per 4 eken 1,92 vakantiedagen of 15,38 vakantie-uren worden opgebouwd. De werkgever stelt de vakantiedagen en –duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang, zo veel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. Het opnemen van vakantiedagen dient in overleg met de werkgever te geschieden. De vakantie wordt aangevraagd door invulling van een daartoe bestemd vakantieaanvraagformulier dat door de werkgever wordt verstrekt. De toekenning of afwijzing van (snipper -) verlofaanvragen dient schriftelijk te gebeuren. Een eenmaal toegewezen vakantiedag kan niet eenzijdig door de werkgever worden ingetrokken.
3. De werknemer kan tijdens de zomerverlofperiode drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. De werknemer kan buiten de zomerverlofperiode 4 aaneengesloten weken vakantie opnemen.
4. Aanvragen voor een aaneengesloten zomerverlofperiode van twee weken en langer dienen uiterlijk de eerste werkdag na 1 januari van het betreffende kalenderjaar te worden ingediend. De werkgever verplicht zich deze aanvraag voor 31 januari van het betreffende jaar af te handelen, zodanig dat de werknemer in staat is binnen de genoemde periode zijn aaneengesloten vakantie te genieten. Overige vakantieaanvragen voor een periode van twee weken en langer verplicht de werkgever zich om binnen één maand af te handelen.
5. Indien een meerdaags verlof is aangevraagd, dient de werkgever hierop binnen 1 maand schriftelijk te antwoorden. Indien na deze termijn geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.

6. Indien een eendags-verlof is aangevraagd, dien de werkgever hierop binnen 7 dagen schriftelijk te antwoorden. Indien na deze termijn geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.
7. Voor de werknemer met een parttime contract geldt een vakantierecht naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 160 arbeidsuren per loonperiode.
8. Voor de werknemer met een afroepcontract wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,62% van het voor hem geldende basisuurloon en de daarop van toepassing zijnde toeslag bijzondere uren, feesttoeslag en de EHBO – toeslag. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 160 arbeidsuren per loonperiode.
9. Gedurende zijn vakantie heeft de werknemer met een fulltime of parttime contract recht op betaling van zijn vakantieloon en vaste toeslagen.
- 10 Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer met een fulltime of parttime contract recht op uitbetaling van de op dat tijdstip nog niet genoten vakantie-uren.

3

4

- 11 Tijdens het dienstverband zal de werkgever de niet genoten vakantie-uren niet uitbetalen, anders dan in lid 8 van dit artikel vermeld.
- 12 Losse vakantiedagen dienen minimaal drie dagen van tevoren worden aangevraagd. De werknemer heeft daarbij recht op één vakantiedag op zaterdag en één vakantiedag op zondag per vakantiejaar (zie ook lid 6).
- 13 Het vakantierecht van de werknemer wordt in uren vastgelegd. Bij het opnemen van vakantie wordt de genoten vakantie in uren afgeschreven Bij de werknemer met een vast rooster is voor de afschrijving bepalend het dienstrooster dat hij tijdens zijn vakantie zou hebben gelopen. Bij de werknemer met een fulltime contract die niet in vast rooster werkzaam is, wordt per werkdag dat men vakantie geniet 8 uur op het vakantietegoed in mindering gebracht. Voor een werknemer met een parttime contract geldt dit laatste naar rato van de deeltijdfactor.
- 14 De berekening van de vakantie – urenopbouw vindt plaats aan de hand van de volgende formule: (totaal aantal rooster uren) / (aantal weken in het rooster) / (40 uur) x (aantal vakantiedagen per kalenderjaar) / (aantal loonperioden per kalenderjaar) x (8 uur).
- 15 De berekening van de vakantie – uren opbouw voor de werknemer met een parttime contract, vindt plaats aan de hand van de volgende formule: 15,38 vakantie – uren x arbeidsuren: 160 (arbeidsuren is maximaal 160).
- 16 Als uitgangspunt geldt dat de opgebouwde vakantie-rechten binnen één kalenderjaar worden opgenomen. De werkgever stelt de werknemer in redelijkheid in staat vakantie op te nemen. Uitgezonderd die gevallen waar de werknemer door omstandigheden, zoals arbeidsongeschiktheid, dan wel door toedoen van de werkgever niet in redelijkheid in de gelegenheid is geweest zijn vakantie-rechten op te nemen, geldt dat aan het eind van het kalenderjaar maximaal 5 dagen (40 uur) verlof naar het nieuwe jaar mag worden meegenomen (effectuering 1 januari 1996). Het recht tot het meenemen van meer dan 5 vakantiedagen aan het eind van het kalenderjaar, kan in afwijking tot het hier bovenstaande, in individuele gevallen in onderling overleg tussen werkgever en betrokken werknemer schriftelijk worden bepaald.

ARTIKEL VI.2. Extra vakantiedagen

1. Voor de werknemer met de rang van adjunct-hoofd geldt 8 uur extra vakantie per kalenderjaar bij een gemiddelde werkweek van 40 uur. Voor de werknemer met de rang van hoofd geldt 16 uur extra vakantie per kalenderjaar bij een gemiddelde werkweek van 40 uur. Deze extra uren worden met ingang van de bevordering per loonperiode opgebouwd.
2. Voor iedere vijf onafgebroken dienstjaren bij werkgever geldt 8 uur extra vakantie per kalenderjaar bij een gemiddelde werkweek van 40 uur. Voor de vaststelling van het recht op deze extra vakantie is 1 mei van enig jaar bepalend. De uit deze bepaling

voortvloeiende extra uren worden vervolgens vanaf de eerste dag van enig vakantiejaar per loonperiode opgebouwd. Het aantal uren wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel, uitgaande van een 40-urige werkweek:

aantal dienstjaren	aantal extra vakantie-uren per jaar
5 t/m 9	8
10 t/m 14	16
15 t/m 19	24
20 t/m 24	32
25 t/m 29	40
30 t/m 34	48
35 t/m 39	56
40 of meer	64

3

ARTIKEL VI.3. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8%. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in loonperiode 5.
2. Voor de werknemer met een parttime contract geldt een vakantietoeslag naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. De vakantietoeslag wordt opgebouwd over maximaal 160 arbeidsuren per loonperiode.
3. Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer recht op uitbetaling van de op dat tijdstip nog niet ontvangen vakantietoeslag.

ARTIKEL VI.4. Buitengewoon verlof

1. Het in dit artikel gestelde is van toepassing op de werknemer met een fulltime of parttime contract. Het is eveneens van toepassing voor alternatieve samenlevingsvormen, mits het bestaan hiervan tenminste een jaar voor een eventuele aanspraak door middel van een schriftelijke opgave van naam, adres en geboortedatum van de partner aan de personeelsconsulent is bekend gemaakt.
2. Buitengewoon verlofdagen gelden uitsluitend voor zover de betreffende dag (en) geen roostervrije dag (en) is (zijn).
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen arbeidstijd noodzakelijk is en mits hiervan behoorlijk op tijd aan de werkgever kennis is gegeven, het loon, waaronder hier wordt verstaan vakantieloon, aan de werknemer doorbetaald in de hierna te noemen gevallen (na overlegging van het nodige bewijsmateriaal):
 - a. bij overlijden van familieleden:
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag der begrafenis / crematie, bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind, pleegkind of stiefkind, of van één der (schoon) ouders van de werknemer;
 - één 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;

6

3

- b. bij huwelijk:
 - één dag bij ondertrouw van de werknemer en twee achtereenvolgende dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - één dag bij huwelijk van één der kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters van de werknemer;
 - één dag bij 12½-, 25-, 40-, 50-, 60- of 70- jarige huwelijksjubileum van de werknemer, diens ouders of schoonouders, of diens kinderen;
- c. bij geboorte:
 - twee dagen bij bevalling van de echtgenote van de werknemer:
- e. – bij dienst jubilea:
 - één dag bij het 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, op te nemen in overleg met de werkgever:
- f. bij bezoek medische specialiste:
 - de noodzakelijk te verzuimen uren bij bezoek aan specialist, na verwijfsbrief voor verdere behandeling. In verband met de wisselende werktijden van beveiligingsbeambten is hier het bezoek aan huisarts, tandarts en therapeut buiten beschouwing gelaten. Dit dient zoveel mogelijk in de eigen tijd van de werknemer te geschieden. Indien dit laatste vanwege het dienstrooster niet mogelijk is, wordt er voor de noodzakelijk te verzuimen uren door de werkgever vrijaf gegeven:
- g. bij verhuizing:
 - één dag bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van eens per twee jaar;
 - twee dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit geschiedt op verzoek van werkgever;
- h. bij examens:
 - één dag voor het afleggen van examens basisdiploma beveiliging, vakdiploma en certificaten kaderdiploma. Voor die 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 behoeven te worden verricht.
- i. pensioneringscursussen:
 - in de drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioensgerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen per jaar;
- j. stemrecht:
 - bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de diensttijd heeft kunnen plaatsvinden, maximaal twee uur;

- k. vakbondsverlof: aan werknemers die lid zijn van de vakbondsorganisaties wordt, 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 een der vakorganisaties, indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot ten hoogste acht dagen in een kalenderjaar;
 - het volgen of bijwonen van door of namens een der vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen, voor ten hoogste zes dagen per kalenderjaar, mits de dienst de afwezigheid wegens dit verlof dit toestaat.

- j. bij wettelijke of overheidsverplichtingen:
 - bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen voor zover deze persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in de vrije tijd kan geschieden en het niet betreft oproeping van Raad voor de Kinderbescherming, de sociale diensten, belastinginstanties e.d. of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdacht is gedagvaard, de naar redelijkheid te bepalen noodzakelijke tijd. Met een maximum van één dag;
- m. overige gevallen:
 - in andere bijzondere gevallen kan verlof worden verleend in overleg met de regiomanager.

ARTIKEL VI.5. Calamiteiten verlof

De werknemer heeft het recht – in overleg met de werkgever – zonder behoud van loon tot een maximum van drie dagen per jaar verlof op te nemen in verband met dringende omstandigheden in het gezin of naaste familie, voor die gelegenheden, niet genoemd bij buitengewoon verlof.

8

HOOFDSTUK VII: Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL VII.1. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Voor werknemers geldt in geval van arbeidsongeschiktheid het volgende:

1. a. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid, ten minste 9 loonperioden in dienst van werkgever is, ontvangt gedurende ten hoogste 13 aaneengesloten loonperioden het salaris verminderd met de uitkering ingevolge de Ziektewet.
- b. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid, korter dan 9 loonperioden in dienst van werkgever is, ontvangt 70% van het salaris verminderd met de uitkering ingevolge de Ziektewet. Op het moment dat de hier bedoelde werknemer 13 loonperioden in dienst van werkgever is en tevens wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, ontvangt hij vanaf

dat moment het (volledige) salaris verminderd met de uitkering ingevolge de Ziektewet.

- c. Onder salaris wordt verstaan het loon, vastgesteld volgens de dagloonberekening voor de particuliere beveiliging, zoals deze door de BV26 wordt gehanteerd (dan wel vóór de verdere privatisering van de Ziektewet werd gehanteerd).
2. a. Indien de arbeidsongeschiktheid van een werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel voortduurt en deze werknemer op de eerste ziektedag ingevolge de Ziekte wet één jaar of langer in dienst van de werkgever is geweest, zal bij arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet / Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AAW/WAO) gedurende maximaal één jaar worden aangevuld tot 90% van het salaris. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan 20% van het salaris.
 - b. Onder salaris wordt verstaan het loon, zoals dat door de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging voor de werknemer is vastgesteld.
3. Het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel is niet van toepassing, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens derden. In dat geval zal de werkgever een voorschot op de schadevergoeding verstrekken ter hoogte van het in de betreffende leden bedoelde bedrag. De werknemer is verplicht op daartoe strekkend verzoek van de werkgever door middel van een akte van cessie zijn aanspraken op vergoeding van de schade ter hoogte van de bedoelde bedragen aan de werkgever over te dragen. Na de in de vorige volzin bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.

3

9

4. Indien de arbeidsongeschiktheid in de zin van lid 1 van dit artikel tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de daardoor gemiste vakantie-uren, mits hij op kortst mogelijke termijn de werkgever van zijn ziekte in kennis heeft gesteld en zich aan de ter zake geldende voorschriften heeft gehouden. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-uren beslist de werkgever na overleg met de werknemer.
5. Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid de bedrijfsarts dan wel de verzekeringsgeneeskundige bezoekt, geldt voor hem de reiskostenvergoeding, zoals bedoeld onder artikel V.1.

ARTIKEL VII.2. Herverzekering daling wettelijke Uitkering WAO

1. De werkgever is verplicht, naar aanleiding van de door de wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidregeling, d.d. 25 januari 1993, het ontstane zogenaamde WAO-gat, via een erkende verzekeringsmaatschappij aan de werknemer een Arbeidsongeschiktheidsverzekering aan te bieden waarmee de werknemer, indien hij in aanmerking komt voor een AAW/ WAO uitkering, dit WAO gat volledig kan repareren op het niveau van het vast overeengekomen basissalaris plus onregelmatigheidstoelagen, garantietoelage, EHBO-toelage, overige vaste toeslagen en vakantietoelage steeds gemeten over periode 1 van enig jaar.
2. De premie voor de onder lid 1 van dit artikel bedoelde verzekering zal worden berekend en geheven over de WAO-grondslag.
3. De onder lid 1 van dit artikel bedoelde verzekering heeft een indexering van de uitkering ter grote van 2%
4. Het aanbod van de werkgever voor de onder lid 1 van dit artikel bedoelde verzekering gaat in per 26 januari 1993. De werknemer, die in dienst treedt na 26 januari 1993 ontvangt het aanbod vanaf datum indiensttreding.

5. Bij aanvang van de onder lid 1 van dit artikel bedoelde verzekering zullen alle in dienst zijnde werknemers, op non-selectie-basis deel kunnen nemen. Nieuwe indiensttreders kunnen op datum indiensttreding op non-selectie-basis vrijwillig deelnemen aan de onder lid 1 van dit artikel bedoelde verzekering. Werknemers die later deel wensen te nemen, kunnen deelnemen op basis van een eigen gezondheidsverklaring en na acceptatie van de verzekeringsmaatschappij.
6. De premie van de onder lid 1 van dit artikel bedoelde verzekering komt voor rekening van de werknemer.
7. De werknemer is vrij om van het onder lid 1 van dit artikel bedoelde werkgeversaanbod gebruik te maken.
8. Indien de in lid 1 bedoelde verzekering ten gevolge van overrente dan wel ten gevolge van andere oorzaken een premierestitutie dan wel premieverlaging kent, komt dit ten gunste van de werknemer.

4

0

HOOFDSTUK VIII: Vut, pensioen en ouderenbeleid

ARTIKEL VIII.1. Vut

1. Met ingang van 1 oktober 1993 geldt een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden. Deze wordt nader geregeld in een VUT CAO.

ARTIKEL VIII.2. Bedrijfspensioen

1. Iedere werknemer van 25 jaar en ouder wordt opgenomen in de pensioenregeling van het bedrijfspensioenfonds dat werkgever collectief heeft afgesloten bij een verzekeringsmaatschappij, indien hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. De door de werknemer op grond daarvan periodiek verschuldigde bijdrage zal door de werkgever op het salaris worden ingehouden.
3. De werkgever verstrekt aan iedere werknemer die deelneemt aan het bedrijfspensioenfonds een pensioenreglement.

ARTIKEL VIII.3. Overige regelingen ten behoeve van Oudere werknemers

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

betreffende werknemers worden getroffen, met als uitgangspunt dat de inkomensachteruitgang wordt beperkt.

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

4

1

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 dient volledig te worden opgenomen in het jaar waarvoor ze geldt. Dit artikel geldt uitsluitend indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidstijdverkorting minimaal tien aaneengesloten dienstjaren in de bedrijfstak particuliere beveiliging werkzaam is geweest.

7. De werknemer van 55 jaar en ouder zal op zijn verzoek elke twee jaar een medische keuring ondergaan op kosten werkgever.

HOOFDSTUK IX: Veiligheidsprocedures En ARBO – aangelegenheden

ARTIKEL IX.1. Veiligheidsprotocol

1. In het kader van veiligheidsmanagement van het bedrijf ter bevordering van de persoonlijke veiligheid van beveiligingsbeambten beschikken, zoals hieronder verder uitgewerkt, beveiligingsbeambten tijdens uitvoering van hun dienst over deugdelijke communicatiemiddelen waarmee zij direct communicatie hebben voor vaste meldingen en/of assistentie in te roepen en/of onregelmatigheden kunnen melden, dan wel een noodsignaal te kunnen geven. Verder werken zij, zoals hieronder verder uitgewerkt, mee aan de procedures voor veiligheid in het bedrijf.
 2. Vaste post
 - a. Vanaf een vaste post dient directe communicatie permanent mogelijk te zijn met een (centraal) meldpunt.
 - b. Ieder uur (buiten kantooruren) dient een controlemelding te worden verricht tussen vaste post en het (centrale) meldpunt.
 - c. In geval van calamiteiten (b.v. te ondernemen actie op alarmmeldingen) dient hiervan melding gemaakt te worden aan het (centrale) meldpunt. Vervolgens ieder kwartier contact met meldpunt tot einde calamiteit.
 - d. Medio 1997, wordt voorgesteld op welke wijze nadere invulling van het veiligheidsprotocol ten aanzien van de vaste post verder gestalte kan krijgen. Dit betreft het incidenteel verlaten van de vaste post tijdens de dienstuitvoering.
 3. Mobiele surveillance
 - a. Vanuit het voertuig dient directe communicatie permanent mogelijk te zijn met een (centraal) meldpunt.
 - b. Aanvang en einde van iedere controleronde dient te worden gemeld aan het meldpunt.
 - c. Op het meldpunt dient de gemiddelde tijdsduur per controleronde bekend te zijn. Indien bij een controleronde met een gemiddelde tijdsduur < 15 minuten, de vastgestelde tijdsduur voor die ronde wordt overschreden met meer dan 5 minuten, dient zulks gesignaleerd te worden door het meldpunt. Indien de controleronde een gemiddelde tijdsduur heeft > 15 minuten, dient er iedere 15 minuten een contact tussen mobiel surveillant en meldpunt te zijn.
 - d. In geval van calamiteiten: onmiddellijke melding en vervolgens zo frequent mogelijk tot einde calamiteit.
 - e. De mobiele surveillant belast met alarmopvolging dient, uiterlijk vanaf 1 januari 1996, indien hij het voertuig verlaat permanent over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 - f. De mobiele surveillant, belast met zowel in pandige als uitpandige controlerondes dient, uiterlijk juli 1996, indien hij het voertuig verlaat permanent over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
- 4
- 3
 - g. De mobiele surveillant, uitsluitend belast met uitpandige controlerondes dient, uiterlijk 1 januari 1997, indien hij het voertuig verlaat permanent over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 4. Winkel surveillance
 - a. Indien een winkelsurveillant een éénmanssurveillance verricht dient hij over een communicatiemiddel te beschikken.
 - b. Indien een winkelsurveillant, niet zijnde een eenmanssurveillant, surveillance verricht in een winkelcentrum, dient hij uiterlijk 1 januari 1997 over een deugdelijk communicatiemiddel te beschikken.
 - c. Indien een winkelsurveillant niet zijnde een éénmanssurveillant, surveillance verricht in een winkel, dient hij uiterlijk 1 juli 1977 over een deugdelijk communicatiemiddel

te beschikken.

- d. De winkelsurveillant dient met voornoemd communicatiemiddel directe communicatie te hebben met een meldpunt zoals omschreven onder punt 5 dan wel met een meldpunt in de directe werkomgeving dat voldoet aan het gestelde bij punt 6 a.

5. Meldpunt

- a. Het (centrale) meldpunt dient te beschikken over deugdelijke en voldoende communicatiemiddelen om de meldingen te kunnen ontvangen en in staat te zijn de meldingen en calamiteiten te signaleren en registreren.
- b. Indien het (centrale) meldpunt een eenpersoonsbezetting heeft per dienst, dient een signalering en/of tijdscontrole als bedoeld onder 2 .b. bij een PAC plaats te vinden.
- c. Indien vanaf een vaste post of door een mobiel surveillant geen contact kan worden verkregen met het (centrale) meldpunt, dient men rechtstreeks contact op te kunnen nemen met bedoelde PAC.

6. Communicatiemiddelen

Een deugdelijke communicatiemiddel dient minimaal aan de volgende eisen te voldoen

- korte opbouwtijd verbinding
- de dekking dient voldoende te zijn; onder normale omstandigheden dient het (centraal) meldpunt bereikt te worden
- de stroomvoorziening moet over voldoende capaciteit beschikken om permanente communicatie mogelijk te maken

7. Veiligheidsmanagement

- a. Veiligheidsmanagement voor objecten met een verhoogd risico en daarbij te hanteren procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen zal door het bedrijf in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld. Indien een Ondernemingsraad niet aanwezig is, is hiervoor te lezen personeelsvertegenwoordiging. Indien deze laatste niet aanwezig is, vindt overleg plaats in het werkoverleg.

4

4

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.

- b. Het bedrijf kan conform het hierboven bepaalde met betrekking tot overleg en initiatief – recht bij gewijzigde omstandigheden, dan wel op grond van nader inzicht, overleg voeren over aanvullende maatregelen en / of voorzieningen voor een object
- c. De werkgever heeft de plicht er voor te 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 dienen te worden.

8. Overleg vakorganisaties

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

HOOFDSTUK X: Werkgelegenheid en Structuurwijziging in de onderneming

ARTIKEL X.1. Uitgangspunten

Het sociaal beleid richt zich op de mens in de onderneming, daarbij vindt een afweging plaats tussen de normen en de verwachtingen van de medewerkers, over hun functioneren aan de ene kant en de eisen die de onderneming moet stellen aan een doelgericht functioneren van de organisatie aan de andere kant.

Het sociaal beleid is verbonden met het totale ondernemingsbeleid. Het is gelijkwaardig aan andere beleidsonderdelen en wordt verder beïnvloed door strategische ontwikkelingsmogelijkheden in – en van de branche.

Bij het tot stand brengen van een sociaal beleid wordt rekening gehouden met het eigen karakter van een onderneming, voorts met hetgeen hieronder in de volgende artikelen van de sociale paragraaf is aangegeven.

ARTIKEL X.2. Periodiek overleg over werkgelegenheidsontwikkelingen tussen CAO - partijen

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

- ontwikkelingen van het aantal werkzame personen in de sector of te onderscheiden

- sub – sectoren;
- ontwikkelingen in verschillende categorieën werknemers zoals jeugdigen, ouderen, etc.;
- arbeidsomstandigheden in de sector;
- onderwijs – en scholingsprogramma's voor degenen die in de sector werkzaam zijn.

ARTIKEL X.3. Vacature – melding

Ten einde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan desbetreffende Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening. Dit geldt als een continu aandachtspunt. Een en ander krijgt dan een bijzonder accent in het kader van reorganisatie en wijzigingen in het personeelsbestand, zoals hieronder bedoeld.

Vooraleer de vacatures naar buiten toe opengesteld worden zal er eerst intern in het Bedrijf de mogelijkheid tot sollicitatie geboden worden.

4

6

ARTIKEL X.4. Werkgelegenheid

De werkgevers in de branche hebben een inspanningsverplichting tot de plaatsing van 250 personen, behorende tot de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten, langdurig werklozen en / of allochtonen. Partijen richten een meld – en coördinatiepunt in.

ARTIKEL X.5 Uitzendkrachten in sector of onderneming

1. Partijen bij deze overeenkomst melden de overeenkomst aan bij de stichting Meldingsbureau Uitzendbranche. Voor uitzendkrachten gelden de arbeidsvoorwaarden conform deze overeenkomst.
2. Met ingang van 1 juli 1997 zal ten hoogste 2% van het vaste personeelsbestand (op bedrijfsniveau) mogen bestaan uit uitzendkrachten.

ARTIKEL X.6. Werkgelegenheid bij contractwisseling.

De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. contractswisseling zijn derhalve een vast kenmerk in de sector. Werkgever zal betrokkenen incl. vakbonden op de hoogte stellen en inzicht geven omtrent de omvang van het contract, in het kader van lid 1.

In geval van contractswisseling geldt het volgende.

1. Bij contractswisseling van een object met een omvang van 11.000 commerciële contract - uren op jaarbasis geldt het volgende:
In de situatie bij contractswisseling ten gevolge van heraanbesteding, respectievelijk hergunning door de cliënt, zal de werkgever de continuïteit van de arbeidsverhouding binnen zijn onderneming zoveel mogelijk trachten te waarborgen. Hiertoe zal zoveel mogelijk vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming, respectievelijk het concern worden gezocht en aangeboden, terwijl tevens de werkgever bereid is in overleg te treden met d ander in het geding zijnde werkgever teneinde zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. De werknemer zal hieraan zijn medewerking verlenen.
2. De beveiligingsorganisatie, die bij contractswisseling als hier bedoeld, een project verwerft, heeft de plicht bij het (de) andere betrokken bedrijf (ven) informatie in te winnen met betrekking tot de personeelssterkte, - samenstelling en arbeidsvoorwaarden

van de betrokken werknemers op het desbetreffende project. Het bedrijf dat het project verliest, heeft zelfstandig de plicht de hierboven bedoelde informatie met betrekking tot het project te verstrekken. De informatie – opvraag respectievelijk – verstrekking, zal geschieden zodra het (de) betrokken bedrijf(ven) zekerheid over de gunning van de cliënt heeft (hebben) ontvangen. De te verstrekking informatie heeft betrekking op de situatie, 3 maanden voorafgaand aan het moment van de offerteaanvraag, of bij gebreke daarvan, de gunning, en geeft de sindsdien opgetreden mutaties aan.

4

7

3. indien de beveiligingsorganisatie – die het project verwerft – een werknemer, in dienst van de beveiligingsorganisatie die het project verliest, een arbeidsovereenkomst aanbiedt, zijn hierop tenminste de navolgende bepalingen van toepassing:
 - a. er geldt geen proeftijd, tenzij de werknemer bij het bedrijf dat het project verliest nog in de proeftijd werkzaam was;
 - b. het arbeidscontract geldt voor een onbepaalde tijd, tenzij de werknemer bij het bedrijf dat het project verliest nog op een contract voor bepaalde tijd werkzaam was;
 - c. voor part – time werknemers bij aanvang tenminste een gelijk aantal uren per periode zal gelden;
 - d. aan de hand van het niveau van het basissalaris wordt de werknemer in de CAO – functiegroepen op een gelijk salarisniveau ingedeeld en worden functie jaren, voor zover nog van toepassing, verder opgebouwd.

ARTIKEL X.7. Werkgelegenheid en de structuurwijziging In de onderneming

In geval van een op handen zijnde nieuwe investering, liquidatie, reorganisatie, inkrimping van activiteiten of andersoortige ingrijpende wijzigingen in de bestaande organisatie van de ondernemingen, welke gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin of aantasting van de bestaande rechtspositie van een aantal medewerkers betekent, is de werkgever gehouden in een zo vroeg mogelijk stadium melding te doen aan CAO – partijen, aan werkgevers – en werknemers kant, over de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de werknemers en daarover eveneens overleg te plegen rekening houdend met het hier onderstaande.

1 Fusies, reorganisaties, sluiting.

Overeenkomstig het S.E.R. – besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- a. 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 vakorganisaties tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;
- b. in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokkene werknemers;
- c. de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

2. Sociaal plan.

a. Inhoud sociaal plan

Het totaal van maatregelen gericht 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

8

eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers, wordt neergelegd in een sociaal plan. 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.

- b. De werkgever voert overleg met de werkgeversorganisatie, indien de werkgever dit wenst in het bijzijn van de werkgeversorganisatie, over de inhoud van het sociaal plan ten minste voor zover het betreft:
- maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
 - procedure ten behoeve van het vaststellen van overcompleteet, 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 overcompleteet zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.

Indien de ondernemingsraad zulks wenst, 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 redelijk termijn tot afspraken te komen dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit ter zake van de onder 5.b.2. genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergegeven.

ARTIKEL X.8. Vakbondswerk in de onderneming

1. Vakbondskaderleden genieten een rechtsbescherming krachtens deze CAO, overeenkomstig de leden van de ondernemingsraad krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.
2. Op brancheniveau wordt tussen partijen voor de ondernemingen afhankelijk van de omvang van de personele bezetting een volume bepaald en geregeld wie als kaderlid, zoals bedoeld in de CAO, wordt aangemerkt.

9

HOOFDSTUK XI: Sociale commissie beveiligings – organisatie en naleving CAO

ARTIKEL XI.1. Sociale Commissie beveiligingsorganisaties

1. Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing, alsmede naleving van het gestelde in deze overeenkomst, voor zover het bepalingen betreft die gelijk zijn aan de bepalingen van de CAO Particuliere beveiligingsorganisaties 1995 – 1997, is op branche – niveau een commissie ingesteld, genaamd Sociale Commissie Beveiligingsorganisatie.
2. Deze commissie heeft de volgende taken:
 - a. Het oordelen over interpretatiegeschillen tussen werkgever en werknemer, voortvloeiende uit de bepalingen van deze overeenkomst.
 - b. In een interpretatiegeschil tussen werkgever en werknemer, dan wel tussen een werknemersorganisatie partij bij deze CAO en werkgever, is de commissie pas ontvankelijk als het betreffende geschil tussen werknemers – dan wel werkgevers – organisaties partij bij deze CAO en werkgever binnen de gebruikelijk omgang aantoonbaar aan de orde is geweest. Onder interpretatiegeschil wordt hier mede verstaan een geschil over de naleving of juiste toepassing van de CAO. Indien het hier voren bedoelde geschil voor een of beide partijen niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid, dan wel een der partijen niet wenst te overleggen, kan het geschil aan de commissie worden voorgelegd, die daarover een bindend advies uitbrengt
 - c. Initiatief nemen tot onderzoek op naleving van deze overeenkomst door een werkgever, zonder dat een verzoek tot behandeling in een individueel geschil is gedaan.
 - d. Het bevorderen van overleg tussen partijen, alsmede het desgevraagd geven van advies en voorlichting omtrent betekenis en inhoud van de bepalingen van deze overeenkomst.

ARTIKEL XI.2. Procedure naleving CAO en boeteregeling

1. De werkgever is gehouden om op schriftelijk verzoek van een individuele werknemer, van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, of van de Sociale Commissie, zoals bedoeld in artikel XI.1., binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO door hem correct is nageleefd.
2. Indien de werkgever verzuimt of niet dan wel onvoldoende kan aantonen dat de CAO door hem getrouwelijk is nageleefd, kan de individuele werknemer of een werknemersorganisatie de kwestie schriftelijk ter boordeling voorleggen aan de Sociale Commissie.

5

0

3. De Sociale Commissie zal vervolgens uiterlijk binnen 3 maanden na ontvangst van het in lid 2. bedoelde verzoek een uitspraak doen over het onderliggende geschil. De individuele werknemer of een werknemersorganisatie is echter te allen tijde bevoegd zich schriftelijk tot de voorzitter van de Sociale Commissie te wenden met het verzoek, wegens gewichtige redenen, uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van het in lid 2 bedoelde verzoek, een uitspraak te doen over het onderliggende geschil. Gewichtige redenen zullen o.a. aanwezig geacht kunnen worden, indien de werknemer als gevolg van het onderliggende geschil in ernstige (financiële) problemen geraakt dan wel dreigt te geraken dan wel indien het onderliggende geschil op andere gronden geen langer uitstel duldt.
4. Indien de werkgever, na een zelfstandig verzoek hiertoe van de Sociale Commissie verzuimt of niet dan wel onvoldoende aannemelijk kan maken dat de CAO door hem correct is nageleefd kan de Sociale Commissie terzake eveneens een uitspraak doen.
5. De Sociale Commissie is bevoegd de werkgever, die verzuimt of niet dan wel onvoldoende kan aantonen de CAO na te leven, een boete op te leggen.
6. De sociale Commissie zal bij het opleggen van een boete, naar redelijkheid en billijkheid handelen.
7. De boete bedraagt maximaal 100% van het behaalde financiële voordeel, met een

minimum van f 250,-, en wordt betaald aan het fonds Sociale Commissie. De omvang van het financieel voordeel is gelijk aan de som van de na te betalen CAO – verplichtingen aan de werknemer. Deze bepaling geldt slechts voor de materiële bepalingen

8. Het betalen van de boete ontslaat de werkgever niet van de plicht de rechten van de werknemer na te komen.

9. De door de Sociale Commissie gedane uitspraak, al dan niet met opgelegde boete, heeft de status van een bindend advies.

Reglement Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties, ter vastlegging, samenstelling en bevoegdheden van de uitvoering van taken, zoals omschreven in de CAO Particuliere Beveiligingsorganisaties.

HOOFDSTUK XII: Diverse bepalingen

ARTIKEL XII.1. Antidiscriminatie

1. Met inachtneming van objectieve functie – eisen wijzen partijen 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 en verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen.

In dat verband zullen partijen nadere voorzieningen nastreven ten aanzien van Werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

2. Ten aanzien van klachten voorziet de Sociale Commissie in behandeling daarvan en doet hierover uitspraak.

ARTIKEL XII.2. Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24 – uurs dekking af te sluiten voor alle werknemers in dienst bij de werkgever. Deze verzekering geeft minimaal het recht op een éénmalige uitkering aan de werknemer in geval van een ongeval van:

a. 2x het jaarloon in geval van overlijden;

b. 3x het jaarloon (maximaal), in geval van algehele blijvende invaliditeit.

2. De voorwaarden en de begunstiging zijn opgenomen in de verzekeringspolis welke

voor een ieder ter inzage ligt op de kantoren van de werkgever.

ARTIKEL XII.3. Jaarverslagen

De wettelijke voorgeschreven jaarverslagen voor ondernemingen in het kader van de Financiële verslaggeving, ARBO en het sociaal jaarverslag worden, indien de vakorganisaties hierom verzoeken, verstrekt.

ARTIKEL XII.4. Scholing

Er is een Stichting Opleidingsfonds Beveiligingsbranche, hierna te noemen SOBB. De werkgever is een bijdrage verschuldigd van 0,1 % van de loonsom t.b.v. SOBB. De grondslag voor de heffing is de loonsom WW. De statuten en in het kader hiervan vastgesteld reglement van SOBB worden geacht onverbrekkelijk deel uit te maken van deze overeenkomst.

5

2

ARTIKEL XII.5. Tussentijdse wijziging

1. In geval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal – economische verhoudingen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

ARTIKEL XII.6. Commissie Interpretatie

1. Ter bevordering van een juiste en een eenvormige toepassing van het gestelde in deze overeenkomst, voor zover het bepalingen betreft, die niet gelijk zijn aan de bepalingen van de CAO particuliere beveiligingsorganisaties 1995 – 1997, en ter voorkoming van geschillen omtrent uitlegging en toepassing daarvan, hebben partijen een commissie interpretatie ingesteld die tot taak heeft:
 - a. te oordelen over interpretatiegeschillen tussen werkgever en werknemer, voortvloeiende uit de bepalingen van deze overeenkomst;
 - b. het bevorderen van overleg tussen partijen, met name met betrekking tot de uitwerking van het gestelde in de artikelen IV.4, X.6 en XII.5 van deze overeenkomst, alsmede het desgevraagd geven van advies en voorlichting omtrent betekenis en inhoud van de bepalingen van deze overeenkomst.De beslissing als genoemd onder lid 1 sub. a van dit artikel worden gegeven in de vorm van een bindend advies.
2. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden ter uitvoering van de taak van de commissie worden geregeld bij reglement, dat als bijlage 8 is opgenomen in deze overeenkomst.

ARTIKEL XII.7. Sociaal overleg

Buiten het CAO – overleg zal tussen vakorganisaties en de werkgever minimaal 4 x per jaar Sociaal overleg plaatsvinden.

ARTIKEL XII.8. Pensioenreparatie 'oude rangen '

Voor de werknemers vallend onder de ' oude rangen ', zal een passende pensioenreparatie worden toegepast, indien zij besluiten over te gaan naar het huidige rangen systeem.

5

3

ARTIKEL XII.9. Duur van de overeenkomst en opzegging

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 april 1995 tot en met 31 maart 1997.
2. Partijen zullen ruimschoots voor het einde van deze overeenkomst in overleg treden of en in hoeverre de overeenkomst dient te worden gewijzigd.
3. indien het overleg wordt beëindigd zonder dat partijen tot overeenstemming zijn gekomen, kan de overeenkomst door beide partijen worden opgezegd. Deze opzegging dient schriftelijk te gebeuren bij aangetekend schrijven.

HOOFDSTUK XIII: Protocolaire bepalingen

ARTIKEL XIII.1. Ouderenbeleid

De haalbaarheid van een breder op te zetten ouderenbeleid wordt onderzocht en besproken. Onderdeel daarvan zijn de huidige CAO – bepalingen en de VUT – regeling zelf.

ARTIKEL XIII.2. Integratie CAO's

De werkgever zal meewerken aan de integratie en harmonisatie van de CAO's binnen de gehele branche. Na harmonisatie geldt de branche – CAO als minimum CAO voor de gehele branche. De CAO onderhandelingen bestaan tot deze harmonisatie uit technisch overleg in het kader van deze harmonisatie.

ARTIKEL XIII.3. Functie – roulatie

De werkgever zal 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 XII.4. Garantietoeslag en oude rangen

Paritair zal een studie worden gehouden naar de berekening van de garantietoeslag in relatie tot met name de verrekening van de meer uren. In deze studie zullen de grondslag en de berekeningswijze onderwerp van gesprek zijn. Vervolgens zal onderzocht worden op welke wijze de oude rang AR, AR/BS en MS kunnen worden over geschaald naar de huidige rangen. Het uitgangspunt hierbij is dat betrokken werknemers geen – financieel – nadeel zullen ondervinden. De huidige indeling en bezoldiging zullen – onverkort – worden gehandhaafd.

ARTIKEL XIII.5. Functies beneden de dagloongrens (WAO)

Paritair zal gestudeerd worden op een methode waarmee de binnen de Nederlandse Veiligheidsdienst aanwezige functies, die niet in de CAO zijn opgenomen en die qua bezoldiging beneden de maximale dagloongrens (WAO) vallen, in de CAO kunnen worden opgenomen. In dit kader wordt onder andere de functiebenaming van de HBB der 1^e klasse bedoeld.

ARTIKEL XIII.6. Reiskosten

Nadien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming verhuist, waar op grond van de werkgever de hoogte van de reiskostenvergoeding vanuit de oude woonplaats blijft bepalen, heeft de werknemer het recht bij de sociale commissie de redelijkheid en billijkheid hiervan te laten toetsen.

ARTIKEL XIII.7. Overhevelingstoelage

Partijen zullen in het kader van de op stapel staande wijziging van de overhevelingstoelage indien nodig nog tijdens de huidige CAO – periode de gevolgen die een dergelijke wijziging in overhevelingstoelage met zich mee zou brengen voor zowel de werknemer als werkgever in relatie tot de CAO – bepalingen inventariseren en afspraken maken ter regeling van deze gevolgen.

ARTIKEL XIII.8. Salarisstructuur

Paritair zal een studie worden gehouden naar de huidige salarisstructuur in relatie tot met name de mogelijkheid te komen tot een algemene basissalarisschaal met toeslagen voor het verrichten van specifieke werkzaamheden (bijv. winkelsurveillance).

ARTIKEL XIV.1. Overgangsbepaling salarissysteem 1986

Voor de werknemer die na invoering van het nieuwe salarissysteem op 1 november 1986 en de daarna ontstane loonverbetering nog in het bezit is van een afbouwtoelage bestaande uit diplomatoelagen en / of afbouwcompensatie en / of bevroren reisurentoelagen, in het kader van de toen ingestelde inschaling – en overgangsregeling, geldt de navolgende afbouwregeling:

- a. De afbouwregeling zoals in dit artikel genoemd, wordt verder afgebouwd op die momenten dat structurele verbeteringen, niet zijnde prijscompensatie, in deze overeenkomst, zoals periodieke verhogingen en bevorderingen, worden toegekend. Deze afbouw zal dan slechts plaatsvinden met 50% van de van toepassing zijnde verhoging.

- b. Voor de werknemer die werkzaam is in het zogenaamde BEM – gebied en in Amsterdam, e die in het bezit is van een zogenaamde bevroren reisurentoeslag, geldt dat met in acht name van het hiervoor gestelde afbouw van deze bevroren reisurentoeslag slechts zal plaatsvinden tot een maximaal bedrag van f 230,77 bruto per loonperiode, met dien verstande dat de resterende vergoeding nooit lager zal worden dan f 230,77 bruto per loonperiode.
- c. Het in dit artikel gestelde met betrekking tot de afbouw laat de specifieke afspraken met betrekking tot deze vergoedingen onverlet als het gaat om afbouw en overplaatsing
- d. De in dit artikel genoemde toeslagen worden buiten het salaris opgenomen en apart benoemd. Deze toeslag komt nooit in aanmerking voor de toepassing van prijscompensaties en vakantietoelagen.

5

7

Aldus overeengekomen en getekend te respectievelijke woonplaatsen

Partij ter ene zijde

Nederlandse Veiligheidsdienst Beheer B.V.
Nederlandse Veiligheidsdienst B.V.
Nederlandse Veiligheidsdienst Alarm en
Communicatiecentrale B.V.
Nederlandse Veiligheidsdienst Receptieservice B.V.

G.J. Everaars
(algemeen directeur)

Partijen andere zijde

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening

J. Stronks
(CAO - coördinator)

H.M.C.E. in het Panhuis
(Voorzitter beroepsgroep beveiliging)

FNV Dienstenbond

M.P.F. Spanjers
(Voorzitter)

C.E. Roozmond
(Vice – voorzitter)

Dienstenbond CNV

G.F. van Linden
(CAO – coördinator)

R.J. Rotshuizen
(algemeen secretaris)

BIJLAGEN
1 T/M 12

Bijlage 1 : Model – arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

Naam:

Adres:

Postcode en plaats

Hierna te noemen 'de werkgever',

En

Naam:

Adres

Postcode en plaats

Geboortedatum en – plaats

Hierna te noemen 'de werknemer',

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van

bij de werkgever in dienst als beveiligingsbeambte

in de functie van

De functie is ingedeeld in de functiegroep ----- en salarisschaal

met ----- periodieken en een basissalaris van f ----- 4 weken / uur *

0

ARTIKEL 2

Het dienstverband tussen werkgever en werknemer betreft:

- *a. een fulltime contract;
 - *b. een parttime contract voor gemiddeld ----- uur per week volgens vast model / groeimodel * (zie artikel III.1. lid 5 CAO);
 - *c. een afroepcontract;
- voor:
- *d. de tijd ----- tot en met -----;
 - *e. de duur van het project in huidige omvang te -----;
 - *f. onbepaalde tijd;
 - *g. een proeftijd van ----- maanden / weken*.

ARTIKEL 3

De werknemer verbindt zich om de instructies, welke door de werkgever zijn uitgevaardigd in verband met een juiste uitoefening van het bedrijf, te zullen naleven. Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht geen deel uit te maken van deze arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 4

Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Nederlandse Veiligheidsdienst en de VUT CAO Particuliere Beveiligingsorganisaties, zoals deze thans geldt en zal gaan gelden.
Hiermede vervallen eventuele vorige arbeidsovereenkomsten.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te,-----

datum -----

de werkgever,

de werknemer,

* doorhalen wat niet van toepassing is.

6

1

BIJLAGE 2:

**Cursusovereenkomst Introductiecursus
Aspirant Beveiligingsbeambte**

De ondergetekende:

Naam:

Adres:

Postcode en plaats:

hierna te noemen 'de werkgever '

en

Naam:

Adres;

Postcode en plaats:

hierna te noemen "de cursist

'-----

verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

I Algemene Bepalingen

ARTIKEL 1

De werkgever verbindt zich tot het laten volgen van de introductiecursus aspirant beveiligingsbeambte bij een door SVPB aangewezen opleidingsinstituut. Onderstaande bepalingen zij op deze cursusovereenkomst van toepassing.

1. Tot de introductiecursus wordt uitsluitend toegelaten de cursist, die een cursusovereenkomst introductiecursus aspirant beveiligingsbeambte aan het opleidingsinstituut overhandigt.
2. Ingeval de cursist de cursusovereenkomst van de werkgever aan het opleidingsinstituut heeft overhandigd en de cursus met goed gevolg heeft doorlopen, ontvangt de cursist een door de Stichting Vakopleiding Particuliere Beveiliging (SVPB) afgegeven certificaat, zoals bedoeld door de Minister van Justitie.

2

3. Bijzonder afspraken tussen werkgever en cursist in strijd met bepalingen in deze cursusovereenkomst zijn niet toegestaan.

ARTIKEL 2

Tijdens deelname van de cursist aan de introductiecursus, dient deze zich te houden aan de regels en aanwijzingen door het opleidingsinstituut gegeven, welke betrekking hebben op de opleiding en / of goede gang van zaken.

II AANVANG OPLEIDING EN OPLEIDINGSPLAATS

ARTIKEL 3

De introductiecursus wordt in zijn geheel gegeven door:

Naam opleidingsinstituut:

Locatie waar de cursus wordt gevolgd:

Adres:

Postcode en plaats:

ARTIKEL 4

De introductiecursus bestaat uit 10 dagdelen en de cursus vangt aan op:

d.d. ----- om ----- uur.

Correspondentie – adres opleidingsinstituut

Naam:

Adres:

Postcode en plaats:

Telefoonnummer:

3

III KOSTEN OPLEIDINGSINSTITUUT

ARTIKEL 5

De werkgever verplicht zich tot het voor haar rekening nemen van alle kosten van de introductiecursus, inclusief het benodigde lesmateriaal, en deze kosten rechtsreeks te voldoen aan het opleidingsinstituut

ARTIKEL 6

De in artikel 5 bedoelde kosten mogen niet op de cursist worden verhaald.

ARTIKEL 7

De cursist kan niet verplicht worden tot terugbetaling van de opleidingskosten aan de werkgever, ook niet bij het op eigen initiatief voortijdig beëindigen van de opleiding of bij het vroegtijdig beëindigen van het arbeidscontract.

IV VERGOEDINGEN

ARTIKEL 8

De werkgever verplicht zich aan de cursist een vergoeding te betalen ter hoogte van $1/10 \times$ het minimum weekloon per dagdeel. De hoogte van de vergoeding per dagdeel wordt door de werkgever en door het opleidingsinstituut aan de cursist bekend gemaakt.

ARTIKEL 9

De vergoeding wordt uiterlijk binnen 4 weken na afloop van de cursus door de werkgever aan de cursist betaald.

ARTIKEL 10

De cursist ontvangt van de werkgever daarnaast een reiskostenvergoeding van f 0,32 per kilometer (f 0,33 per kilometer per eerste dag van de eerste loonperiode van 1997) afstand woonplaats – opleidingsinstituut – woonplaats. De eerste 20 km zijn voor rekening van de cursist.

6

4

V ARBEIDSCONTRACT

ARTIKEL 11

In aansluiting op het behalen van het certificaat aspirant beveiligingsbeambte ontvangt de cursist een arbeidscontract van de werkgever

VI TERUGGAVE GOEDEREN

ARTIKEL 12

Indien de cursist de introductiecursus niet met goed gevolg heeft doorlopen, dient de cursist uiterlijk één week na beëindiging alle bruikleen ontvangen goederen bij de werkgever in te leveren.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

d.d. ----- 19 ----- te -----

werkgever

cursist

BIJLAGE 3: LOONOPGAVE

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

- naam en adres werkgever en werknemer
- geboortedatum werknemer
- datum indiensttreding
- de overeengekomen arbeidsduur
- co inschaling
- sofi-nummer
- het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon over de uitbetalingstermijn
- de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft
- het bestand aan opgebouwde vakantie – uren (beveiligingspersoneel)
- de opgebouwde vakantietoeslag
- het bedrag van het bruto loon in geld
- de samenstelling van dit loon: basisloon, overwerkgeld, de voor de werknemer geldende toeslagen (b.v. avond-, nacht-, en weekendtoeslag e.d.) en vergoedingen (b.v. reiskosten, reisuren, EHBO – vergoeding)
- de overhevelingtoeslag
- de bedragen die op het loon zijn ingehouden, zoals loonbelasting / premie volksverzekeringen, premies werknemers verzekeringen, loonbeslag, pensioenpremie e.e.

BIJLAGE 4**Functies, rangen en voorwaarden**

De werkgever kent de volgende functiegroepen:

	Functiegroepen
1	(mobiel -, reserve -) Beveiligingsbeambte (boven de sterkte)
2	Winkelsurveillant
3	Centralist
4	Receptionist / telefonist
5	Algemeen reserve, bedrijfs – en mobiel – surveillant.

In functiegroep 5 worden geen werknemers meer aangesteld. Iedere functiegroep kent een eigen salarisgebouw, dat is opgenomen in bijlage 5.

In een aantal functiegroepen bestaat de functie van 'beveiligingsbeambte' boven de sterkte' (BDS) en 'reserve beveiligingsbeambte' (RBB). Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

reserve beveiligingsbeambte:

1. Minimaal de rang van 1^e klasse.
2. Tenminste drie jaar ervaring in beveiligingswerk, waarvan twee jaar bij werkgever.
3. In het bezit van een rijbewijs en deugdelijke eigen motorisch vervoer.
4. Telefonische bereikbaar zijn.
5. Bereid en geschikt om langdurig werkzaam te zijn als reserve beveiligingsbeambte (artikel III.7.), waarbij daaruit voortvloeiende onregelmatigheid en werkdruk van de diensten wordt geaccepteerd.
6. Bereid en geschikt om op meerdere objecten zelfstandig te worden ingezet.
7. Een goede beoordeling door de werkgever, waarbij de punten 5 en 6 beoordeeld worden, evenals de vakbekwaamheidnormen die voor deze functie gelden. De normen voor deze beoordeling en de te gebruiken beoordelingsmethodiek (inclusief beroepsmogelijkheid) worden door de ondernemingsraad bewaakt en goedgekeurd.
8. Het beschikbaar hebben van een vacature.
9. Het principe van het anciënniteitrecht.

Beveiligingsbeambte boven de sterkte:

1. Tijdelijk werkzaam als boven de sterkte (artikel III.4.).
2. Wordt op één of meerdere objecten ingezet.
3. De tijdelijkheid van de functie van beveiligingsbeambte boven de sterkte is afhankelijk van het beschikbaar komen van een werkplek in een vast rooster. Indien er na 12 maanden nog geen zicht is op een vast rooster zal de werkgever uiterlijk in de 11^e

maand na indiensttreding met de werknemer een gesprek voeren waarin de toekomstige mogelijkheden voor plaatsing van de werknemer in een vast rooster worden besproken, zodat met ingang van de 13^e maand de keuze RBB / vaste post is gemaakt. De voorwaarden RBB blijven hiermede ongewijzigd. Van dit gesprek en de besproken mogelijkheden doet de werkgever schriftelijk verslag aan de werknemer.

4. Bij het beschikbaar komen van een werkplek in een vast rooster of indien er een vacature voor een reserve beveiligingsbeambte is, zal het principe van het anciënniteitsrecht zich doen gelden ten opzichte van de daarvoor in aanmerking komen beveiligingsbeambten boven de sterkte.
Voor de beveiligingsbeambte boven de sterkte, die in aanmerking komt voor een werkplek in een vast rooster, geldt dat de afstand woning – werk - woning minder is dan 75 km.
5. Werknemer kan werkgever verzoeken geplaatst te blijven in de functie van beveiligingsbeambte boven de sterkte. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend ten aanzien van:
 - a. plaatsing op termijn in de functie van reserve beveiligingsbeambte.
 - b. het niet in een vast rooster worden geplaatst.
 Mogelijkheden worden hiermede niet uitgesloten.
6. Indien de werkgever aan werknemer geen werkplek in een vast rooster aanbiedt en werknemer voldoet aan de gestelde criteria voor de functie van reserve beveiligingsbeambte op basis van de in punt 4 genoemde anciënniteit en aanwezige vacatures.

Op de functiegroepen 1, 2, 3 en 5 s het volgende rangenstelsel van toepassing:

Rang	voorwaarden
aspirant	De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte.
3de klasse basisdiploma	De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het
ervaring	beveiligingsbeambte, daarvoor aanwijsbaar studeert en 8 maanden heeft in beveiligingswerk, en een goede beoordeling bezit.
2 ^{de} klasse	De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte of terzake van dit diploma en permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit een geldig EHBO – diploma en 24 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk en een goede beoordeling.
1 ^{ste} Klasse	De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het vakdiploma beveiligings – beambte, een geldige EHBO – diploma en 24 maanden ervaring heeft in
het	beveiligingswerk en een goede beoordeling
1 ^{ste} Klasse D/Kader	De beveiligingsbeambte die in het bezit is van het D – diploma beveiliging of het kaderdiploma beveiligingsbeambte, een geldig EHBO – diploma en 24 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk en een goede beoordeling

De rang van Adjunct Hoofd Beveiligingsbeambte (AHBB) en hoofd beveiligingsbeambte (HBB) zijn keuze bevorderingen. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

Adjunct Hoofd Beveiligingsbeambte (AHBB):

1. In het bezit van het Vakdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis.
2. Tenminste drie jaar ervaring in beveiligingswerk, waarvan twee jaar bij werkgever.
3. een geldig EHBO – diploma.

8

4. Een geschiktheids beoordeling.
5. In de functie – inhoud zijn minimaal de navolgende taken op structurele wijze van toepassing:
 - a. met leiding belast op één object over tenminste drie beambten.
 - b. het inwerken en begeleiden van nieuwe beambten.
 - c. het verrichten van coördinerende werkzaamheden.
 - d. beperkte organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Hoofd beveiligingsbeambte (HBB):

1. In het bezit zijn van het kaderdiploma beveiligingsbeambte of daarmee gelijk te stellen kennis.
2. Tenminste vier jaar ervaring in beveiligingswerk, waarvan drie jaar bij de werkgever.

3. Een geldig EHBO – diploma.
 4. Een geschiktheids beoordeling.
 5. In de functie – inhoud zijn minimaal de navolgende taken op structurele wijze van toepassing:
 - a. met leiding belast op één of meerdere objecten over tenminste zeven beambten.
 - b. organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
 - c. beperkte ontheffing van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken.
- Deze bepalingen zullen tevens gelden voor vergelijkbare functies, zoals de AHS en HS.

Voor functiegroep 4 gelden de volgende voorwaarden:

Schaal	voorwaarden
1	De beveiligingsbeambte die geen beroepservaring heeft en niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte.
2	De beveiligingsbeambte die (nog) niet in het bezit is van het basisdiploma beveiligingsbeambte, daarvoor aanwijsbaar studeert en 8 maanden ervaring heeft in beveiligingswerk, en in het bezit is van een geldig EHBO – diploma en een goede beoordeling

69A

Op een aantal functies is een garantietoeslag, zoals vermeld in artikel IV.15. van deze overeenkomst van toepassing.

Deze bruto garantietoeslag bedraagt per rang voor de functies van beveiligingsbeambte boven de sterkte en reserve beveiligingsbeambte bij een full – time contract het volgende:

per loonperiode (vanaf loonperiode 1 1997 inclusief 1,6 % prijscompensatie)

rang	asp.	3° klas	2° klas	1° klas	adj.hfd.	hoofd
gar.tsl.	290,85	387,79	490,01	453,53	479,16	494,77

Voor de functie van winkelsurveillant met een full – time contract bedraagt per rang deze garantietoeslag het volgende:

Per loonperiode (vanaf loonperiode 1 1997 inclusief 1,6% prijscompensatie)

rang	asp	3° klas	2° klas	1° klas	adj.hfd	hoofd
gar.tsl.	116,85	132,78	148,72	164,66	175,27	185,88

De werknemer met een part – time contract ontvangt de garantietoeslag naar rato van de deeltijdsfactor.

Bijlage 5: Salarisschalen
(Vanaf loonperiode 1 1997 inclusief 1,6 % prijscompensatie)

functiegroep 1

(mobiel-, reserve-) Beveiligingsbeambte (boven de sterkte) per loonperiode / uur

periodieken	rangen					
	aspirant	3eklasse	2° klasse	1° klasse	adj.hoofd	hoofd
18 jr	1710,61 10,69	1790,17 11,19	1869,72 11,69			
19 jr	1954,97 12,22	2045,92 12,79	2136,83 13,36	2273,23 14,21		
20 jr	2199,36 13,75	2301,66 14,39	2403,93 15,02	2557,39 15,98	2710,83 16,94	
0	2443,73 15,27					
1	2500,55 15,63	2557,40 15,98				
2	2557,40 15,98	2614,23 16,43	2671,04 16,69			
3		2671,04 16,69	2727,87 17,05			
4		2727,87 17,05	2784,72 17,40	2841,54 17,76		
5			2841,54 7,76	2898,38 18,11		
6			2898,38 18,11	2955,20 18,47	3012,04 18,83	
7			2955,20 18,47	3012,04 18,83	3068,87 19,18	3125,69 19,54
8			3012,04	3068,87	325,69	3182,53

	18,83	19,18	19,54	19,89
9	3068,87	3125,69	3182,53	3239,35
	19,18	19,54	19,89	20,25
10		3182,53	3239,35	3296,18
		19,89	20,25	20,60
11		3239,35	3296,18	3353,02
		20,25	20,60	20,96
12			3353,02	3409,84
			20,96	21,31
13			3409,84	3466,69
			21,31	21,67
14				3523,51
				22,02
15				3580,33
				22,38
				71A

functiegroep 2:

Winkelsurveillant per loonperiode / uur

(vanaf loonperiode 1 1997 inclusief 1,6% prijscompensatie)

periodieke	rangen					
	aspirant	3° klasse	2° klasse	1° klasse	adj.hoofd	hoofd
18 jr	1813,26 11,39	1899,17 11,87	2028,87 12,68			
19 jr	2072,29 12,95	2170,46 13,57	2318,71 14,49	2465,99 15,51		
20 jr	2331,31 14,57	2441,79 15,26	2608,54 16,30	2774,25 17,34	2940,98 18,38	
0	2590,35 16,19					
1	2651,73 16,57	2713,09 16,96				
2	2713,09 16,96	2774,47 17,34				
3	2774,47 17,34	2835,86 17,72	2898,38 18,11			
4		2898,38 18,11	2959,73 18,50			
5		2959,73 18,50	3021,12 18,88	3082,48 19,27		
6			3082,48 19,27	3145,04 19,66		
7			3145,04 19,66	3206,39 20,04	3267,76 20,42	
8			3206,39 20,04	3267,76 20,42	3330,28 20,81	3391,65 21,20
9			3267,76 20,42	3330,28 20,81	3391,65 21,20	3453,04 21,58
10			3330,28 20,81	3391,65 21,20	3453,04 21,58	3514,40 21,97
11				3453,04 21,58	3514,40 21,97	3575,77 22,35
12				3514,40 21,97	3575,77 22,35	3637,17 22,73
13					3637,17 22,73	3699,67 23,12
14					3699,67 23,12	3761,07 23,51

15	3823,57 23,90
16	3886,66 24,29

72A

functiegroep 3:
Centralist per loonperiode / uur
(vanaf loonperiode 1 1997 inclusief 1,6% prijscompensatie)

periodieken	rangen		
	1e klasse	adj.hoofd	hoofd
18 jr			
19 jr	2409,62 15,06		
20 jr	2710,83 16,94	2915,43 18,22	
0			
1			
2			
3	3012,04 18,83		
4	3068,87 19,18		
5	3125,69 19,54		
6	3182,53 19,89	3239,35 20,25	
7	3239,35 20,25	3296,18 20,0	3353,02 20,96
8	3296,18 20,60	3353,02 20,96	3409,84 21,31
9	3353,02 20,96	3409,84 21,31	3466,69 21,67
10	3409,84 21,31	3466,69 21,67	3523,51 22,02
11	3466,69 21,67	3523,51 22,02	3580,33 22,38
12		3580,33 22,38	3637,17 22,73
13		3637,17 22,73	3693,99 23,09
14			3750,83 23,44
15			3808,52 23,80

73A

functiegroep 4:
Receptionist / telefonist per loonperiode / uur
(vanaf loonperiode 1 1997 inclusief 1,6 % prijscompensatie)

periodieken	schalen
-------------	---------

	1	2	3	4
18 jr	1710,96 10,69	1790,17 11,19	1869,72 11,69	
19 jr	1954,97 12,22	2045,92 12,79	2136,83 13,36	2273,23 14,21
20 jr	2199,36 13,75	2301,66 14,39	2403,93 15,02	2557,39 15,98
0	2443,73 15,27			
1	2500,55 15,63	2557,40 15,98		
2	2557,40 15,98	2614,23 16,34	2671,04 16,69	
3	2614,23 16,34	2671,04 16,69	2727,87 17,05	
4		2727,87 17,05	2784,72 17,40	2841,54 17,76
5		2784,72 17,40	2841,54 17,76	2898,38 18,11
6			2898,38 18,11	2955,20 1,47
7			2955,20 18,47	3012,04 18,83
8			3012,04 18,83	3068,87 19,18
9			3068,87 19,18	3125,69 19,54
10				3182,53 19,89

BIJLAGE 6
Arbeidsvoorwaarden algemeen reserve,
Mobiel – en bedrijfs – surveillant

In deze bijlage worden de specifieke arbeidsvoorwaarden geregeld die, in afwijking van de artikelen in deze overeenkomst, van toepassing zijn op de functies van algemeen reserve, bedrijfssurveillant en mobiel surveillant. In deze functies worden geen werknemers meer aangesteld. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst hebben de werknemers in deze functies de mogelijkheid op individuele basis over te stappen naar de functiegroepenstructuur vermeld in bijlage 5 van deze overeenkomst. Uitgangspunt bij een dergelijke overstap is dat er geen inkomensachteruitgang mag plaatsvinden.

1. Algemeen

De werknemer in de functie van algemeen reserve, bedrijfssurveillant of mobiel surveillant blijft in het oude, op hem van toepassing zijnde salarissysteem ingeschaald. De in deze bijlage genoemde arbeidsvoorwaarden zijn slechts van toepassing op de werknemer in één van deze functies voor zolang hij in deze functie werkzaam is.

2. Functie algemeen reserve

De werkzaamheden zijn gelijk aan die van een beveiligingsbeambte, echter met dien verstande dat algemeen reserve in de regel wordt ingewerkt op verscheidene objecten, teneinde aldaar de 'open' diensten bij onder meer vakantie en ziekte op te vangen. Waar echter het aantal werkuren per loonperiode niet tevoren exact zijn vast te stellen en derhalve ook nimmer kunnen worden overeengekomen, vindt de loonbetaling aan een algemeen reserve plaats op basis van een gegarandeerd periodesalaris, welke is vastgesteld op een bedrag gelijk aan 160 x het basisuurloon. Op grond van deze salarisgarantie is de algemeen reserve gehouden in een loonperiode arbeid te verrichten voor gemiddeld 40 uur per week, waarbij hij kan worden ingezet op alle dagen van de week en alle uren van de dag, dit echter in een gemiddeld vijfdaagse werkweek. Gelet op de aard van de werkzaamheden in deze functie, waarbij het bezit van een eigen telefoonaansluiting en deugdelijke motorisch eigen vervoer zijn vereist, worden zowel de kosten van het telefoonabonnement als alle in opdracht van de werkgever verreden kilometers, te herleiden aan de hand van de door de ANWB gehanteerde c.q. door hen aangeboden systematiek (thans AND) voor zover hierbij geen gebruik is gemaakt van een dienstauto, aan de algemeen reserve vergoed.

3. Functie bedrijfssurveillant

Deze functie is aanwezig binnen de divisie Winkelsurveillance, waaraan het takenpakket en een gemiddeld 42 – urige werkweek is gekoppeld.

75

4. Functie Mobiel surveillant

Deze functie is aanwezig binnen de divisie Mobiele Surveillance, waaraan het takenpakket en een gemiddeld 42 – urige werkweek is gekoppeld.

5. Salarisregeling

Op de werknemers in de onder punt 1 van deze bijlage genoemde functies is een van Deze overeenkomst afwijkende salarisregeling van toepassing. Deze salarisregeling is in de vorm van schalen vermeld onder bijlage 5.

6. Rangensysteem

Op de functie zijn de regels van het nieuwe bevorderingsreglement van toepassing.

7. Vaardigheidstoelagen

De werknemer in één van de onder punt 1 van deze bijlage genoemde functies, ontvangt buiten de in deze overeenkomst genoemde vaardigheidstoelagen de volgende toeslagen indien hij voldoet aan de voor die toeslag gestelde voorwaarden:

a. Het bezit van de volgende diploma's wordt beloond met de daarbij vermelde bruto toeslagen, per loonperiode:

- diploma beveiligingsbeambte C f 92,31
- diploma beveiligingsbeambte D f 138,46

(de in artikel IV.11 lid 3 van deze overeenkomst genoemde D – toeslag is hierbij inbegrepen)

Werknemers die op 31 maart 1984 bij werkgever in dienst zijn en hun diploma uiterlijk met het eerste desbetreffende examen in 1985 hebben behaald, ontvangen voor hun diploma – bezit de volgende bruto vaardigheidstoelagen per loonperiode:

- diploma beveiligingsbeambte A f 36,92

- diploma beveiligingsbeambte B f 55,38
- basisdiploma beveiliging f 46,15

b. Cumulatie van de onder punt 7 sub a van deze bijlage genoemde toeslagen vindt niet plaats. Alleen de hoogste vergoeding wordt uitgekeerd.

8. Overwerktoeslagen

voor de in deze bijlage genoemde functies geldt de volgende regeling:

- a. indien buiten de volgens het dienstrooster te verrichten uren dienst moet worden gedaan door de mobiel surveillant zullen de uurlonen worden verhoogd met:
- op werkdagen 25 %
 - op zaterdagen 50 %
 - op zondagen 100 %
 - op feestdagen 200 %
- b. Indien door de algemeen reserve en bedrijfssurveillant overuren worden gemaakt, dan geldt voor ieder gemaakt overuur een toeslag van 45 % op het uurloon. Voor diensten op feestdagen zal een toeslag van 100 % op het uurloon worden gegeven.

76A

9. Schaal voor de functie van algemeen reserve, bedrijfs – en mobiel surveillant (in deze schalen is een bedrag voor onregelmatige diensten opgenomen)

Vanaf loonperiode 1 1997 (inclusief 1,6 % prijscompensatie)
functiegroep 5

algemeen reserve				bedrijfs – en mobiel surveillant			
rang	rangjaar	uurloon	4 weken salaris	rang	rangjaar	uurloon	4 weken salaris
AR 3	0	21,18	3388,80	S 3	0	18,83	3163,44
AR 3	1	21,47	3435,20	S 3	1	19,11	3210,48
AR 2	0	21,70	3472,00	S 2	0	19,30	3242,40
AR 2	1	22,08	3532,80	S 2	1	19,63	3297,84
AR 2	2	22,38	3580,80	S 2	2	19,91	3344,88
AR 1	0	22,72	3635,20	S 1	0	20,18	3390,24
AR 1	1	22,93	3668,80	S 1	1	20,38	3423,84
AR 1	2	23,19	3710,40	S 1	2	20,65	3469,20
AHAR 0		23,54	3766,40	AHS 0		20,93	3516,24
AHAR 1		23,88	3820,80	AHS 1		21,19	3559,92
AHAR 2		24,12	3859,20	AHS 2		21,45	3603,60
HAR 0		24,40	3904,00	HS 0		21,69	3643,92
HAR 1		24,77	3963,20	HS 1		22,00	3696,00
HAR 2		25,07	4011,20	HS 2		22,28	3743,04
HAR 3		25,37	4059,20	HS 3		22,56	3790,08

Bijlage 7: EHBO-regeling

Werkgever stelt de verplichting dat werknemers van de uitvoerende diensten, tijdens de uitvoering van hun onderscheidenlijke functies, in het bezit zijn van een geldig EHBO – diploma. Om deze werknemers in de gelegenheid te stellen het EHBO – diploma te behalen c.q. geldig te houden, is voor hen de navolgende regeling van kracht:

1. Behalen van het EHBO – diploma

- a. Werknemers die in dienst treden van werkgever worden, als regel, tijdens de basisopleiding en training in de gelegenheid gesteld het EHBO – diploma in werktijd te behalen via een door de werkgever georganiseerde EHBO – cursus
- b. Werknemers die in dienst zijn getreden van werkgever en tijdens de basisopleiding en training niet in de gelegenheid zijn gesteld het EHBO – diploma via een door de werkgever georganiseerde EHBO – cursus te behalen, worden alsnog tijdens werktijd door de werkgever daartoe in de gelegenheid gesteld.
- c. De werkgever neemt de volledige kosten die aan het behalen van het EHBO – diploma zijn verbonden voor zijn rekening, inclusief het lidmaatschapsgeld (collectief) van de betrokken kruisvereniging.
- d. Tussen werkgever en werknemer kunnen, indien beiden dat wenselijk achten, afspraken gemaakt worden op basis waarvan de werknemer in de eigen woonplaats bij de plaatselijke kruisvereniging het EHBO – diploma behaalt. In het algemeen dient daarbij sprake te zijn van een reisafstand en / of reismogelijkheid die het volgen van de EHBO – cursus via de werkgever onmogelijk maakt. In een dergelijk geval zal de werkgever de kosten van het lidmaatschapsgeld van de betrokken kruisvereniging en het examengeld voor zijn rekening nemen. Het volgen van de EHBO – cursus dient in overleg met de planning te gebeuren, waarbij de cursustijd als werktijd zal worden aangemerkt.
- e. Ten aanzien van de kosten die de werkgever maakt voor wat betreft eventueel inschrijfgeld, lesgeld en examengeld, geldt voor de werknemer bij het beëindigen van het dienstverband een terugbetalingsverplichting als vermeld in artikel V.6.

2. Geldig houden van het EHBO – diploma

De werknemer heeft de verplichting het door hem behaalde EHBO – diploma geldig te houden. De werknemer dient daartoe, binnen de geldigheidsduur van het diploma (2 jaar), in eigen tijd een herhalingscursus te volgen ter verkrijging van het zogenaamde bewijs van verlenging. Het bewijs van verlenging wordt afgegeven indien men tijdens een herhalingscursus tenminste 24 uren EHBO heeft gevolgd. De herhalingscursus kan zowel via de werkgever als via de plaatselijke kruisvereniging worden gevolgd. De werknemer dient voor één van deze twee mogelijkheden te kiezen.

3. Herhalingscursus via de werkgever

Voor het volgen van een door de werkgever georganiseerde herhalingscursus gelden

de volgende bepalingen:

- a. De werkgever organiseert op gezette tijden herhalingscursussen, waarvan de kosten volledig voor rekening van werkgever zijn, inclusief de kosten van aanvraag en afhandeling van het bewijs van verlenging en het lidmaatschapsgeld van de betrokken kruisvereniging (collectief).
- b. De werkgever doet tijdig mededeling aan de werknemer van de tijd en plaats waar op de herhalingscursus wordt gegeven. De werknemer dient het volgen van een herhalingscursus te melden bij de planning.
- c. De werkgever verplicht zich om de werknemer binnen de geldigheidsduur van het EHBO – diploma in de gelegenheid te stellen voldoende door de werkgever georganiseerde herhalingscursussen te volgen.
- d. in principe verplicht de werkgever zich de door hem te organiseren EHBO – herhalingscursussen in vier cursusdagen af te ronden.

4. Herhalingscursus via de plaatselijke kruisvereniging

Voor het volgen van een herhalingscursus via de plaatselijke kruisvereniging gelden de volgende bepalingen:

- a. De werkgever neemt voor het volgen van de herhalingscursus het lidmaatschapsgeld van de betrokken kruisvereniging en de kosten van aanvraag en afhandeling van het bewijs van verlenging voor zijn rekening.
- b. De werknemer dient in overleg met de planning zijn herhalingscursussen bij de plaatselijke kruisvereniging te volgen.
- c. De werkgever verplicht zich om de werknemer binnen de geldigheidsduur van het EHBO – diploma in de gelegenheid te stellen voldoende herhalingscursussen bij de plaatselijke kruisvereniging te volgen.

5. Vervallen geldigheid EHBO – diploma

Indien de werknemer door zijn eigen schuld de geldigheid van zijn EHBO – diploma laat verlopen, dient de werknemer geheel in eigen tijd, zonder aanspraak te kunnen maken op enige vergoedingsregeling, zich opnieuw in het bezit te stellen van een geldig EHBO – diploma

6. EHBO – diplomavergoeding

De EHBO – diplomavergoeding zal conform artikel IV.11 van deze overeenkomst plaatsvinden.

7. Reiskostenvergoeding

De werkgever zal de reiskosten vergoeden voor zover zij de grens van 40 km tussen woning en cursuslocatie te boven gaan. De reiskosten worden vergoed op basis van de in artikel V.1 lid 1 uit deze overeenkomst genoemde kilometervergoeding. Voor het volgen van een EHBO – herhalingscursus zullen geen reis uren worden vergoed.

79

8. Vergoeding bij het overleggen van het bewijs van verlenging EHBO

- a. Ter berekening van de urenvergoeding is het totaal aantal cursus uren van een al dan niet door de werkgever georganiseerde EHBO – herhalingscursus gesteld op 24 uren.
- b. Indien de werknemer het door hem verkregen bewijs van verlenging overlegt, heeft werknemer recht op een vergoeding van 24 x het basisuurloon of het bijschrijven van 24 vakantie – uren aan zijn vakantietegoed. Het bijschrijven van vakantie – uren kan echter slechts plaatsvinden als het jaarlijks op te bouwen tegoed aan vakantie – uren, vermeerderd met 40 vakantie – uren niet wordt overschreden.

9. Hardheidsclausule

Indien de toepassing van het bepaalde in deze regeling tot voor de werknemer

onevenredige kosten en / of besteding van vrije tijd leidt, verplicht de werkgever zich om op basis van redelijkheid en billijkheid een aanvullende vergoedingsregeling met de werknemer te treffen.

80

**Bijlage 8:
Reglement Commissie interpretatie**

ARTIKEL 1 Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. cao; de collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Veiligheidsdienst, voor zover het bepalingen betreft, die niet gelijk zijn aan de bepalingen van de CAO particuliere beveiligingsorganisaties 1995 – 1997;
- b. commissie: de Commissie Interpretatie ex artikel XII.6 van de cao;
- c. werkgeverpartijen: partijen ter ene zijde al genoemd in de aanhef van de cao;
- d. werknemerspartijen: partijen ter andere zijde als genoemd in de aanhef van de cao;
- e. werkgeversleden: door werkgeverspartijen benoemde leden;
- f. werknemersleden: door werknemerspartijen benoemde leden.

ARTIKEL 2 Samenstelling

1. De commissie wordt door werkgevers – en werknemerspartijen benoemd en bestaat uit 3 leden en 1 plaatsvervangend lid van werkgeverszijde en 3 leden en 1 plaatsvervangend lid van werknemerszijde.
2. De leden en plaatsvervangend leden der commissie worden benoemd voor onbepaalde tijd.

3. Bij de benoeming van de leden der commissie zal zowel van werkgevers – als van werknemerszijde tenminste één lid worden benoemd, die aan de totstandkoming van de cao heeft meegewerkt, voor zover de mogelijkheid daartoe zich voordoet.
4. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een secretaris. Indien de voorzitter wordt gekozen uit de werkgeversleden, zal de secretaris worden gekozen uit de werknemersleden en omgekeerd.

ARTIKEL Besluitvorming

1. Alle besluiten worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij tenminste 1 werkgevers – en 1 werknemerslid aanwezig is. Elk van de aanwezige leden brengt een stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers – en werknemersleden elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als van de andere partij aanwezig zijn.
2. Staken de stemmen, dan volgt geen uitspraak.

81

ARTIKEL 4 Werkwijze

1. Een verzoek om te oordelen over een interpretatieverschil kan uitsluitend schriftelijk en met redenen omkleed door direct betrokkenen of hun vertegenwoordiger bij de commissie worden ingediend.
2. De commissie stelt de eventueel bij het vraagstuk betrokken wederpartij op de hoogte van de voorlegging door toezending van een afschrift van het schrijven van de indienende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door de commissie van het in het vorige lid bedoelde schrijven, schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. De commissie vergadert zo dikwijls als de voorzitter en secretaris dit nodig achten. Indien één der werkgevers – of werknemerspartijen onder opgave van redenen een vergadering wenst, wordt deze door de voorzitter uitgeschreven.
5. Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

ARTIKEL 5 Bevoegdheden

1. De commissie is bevoegd alvorens een beslissing te nemen nadere inlichtingen in te winnen zowel van direct betrokkenen als van derden. Zij is bevoegd direct betrokkenen, getuigen of deskundigen tot nadere toelichting op te roepen om op haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met in acht name van een termijn van 14 dagen.
2. Beslissingen van de commissie zijn bindend en worden gemotiveerd en schriftelijk, door de voorzitter en secretaris ondertekend, aan de betrokkene medegedeeld.

ARTIKEL 6 Kosten

De commissie bepaalt bij het geven van haar bindende uitspraak respectievelijk haar conclusie dat ze zich van een uitspraak onthoudt, de kosten van haarzelve en die van partijen bij het vraagstuk, alsmede door welke partijen of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen..

ARTIKEL 7 Wijziging reglement

Dit reglement kan door werkgevers – en werknemerspartijen te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:

Treubstraat 19 – 23
Postbus 3101
2280 GC Rijswijk

Bijlage 9: VUT CAO

82

VUT – CAO Particuliere Beveiligingsorganisaties 1995 – 1999

Tussen ondergetekenden:

Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties te houten,

als partij enerzijds,

en

De unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten
FNV Dienstenbond te Woerden
Dienstenbond CNV te Amsterdam

Als partij andere zijde, ieder voor zich en te samen vormend partij ter andere zijde

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITREDEN UIT DE PARTICULIERE BEVEILIGINGSORGANISATIES

ARTIKEL 1 Definities

1. werkgever: de organisatie als bedoeld in artikel 6, tweede lid, sub a, (particuliere beveiligingsbedrijven), sub c., (particuliere alarmcentrales) en sub d. (particulier geld – en waardetransportbedrijven) van de Wet op de weerkorpsen en particuliere beveiligingsorganisaties (Stb. 1936, 206), laatstelijk gewijzigd bij wet van 7 november 1991 (Stb. 1991 , 549), waaraan een vergunning als bedoeld in artikel 5 jo, artikel 8 van de genoemde wet is verleend.
2. Werknemer: werknemer in de zin van de sociale werknemersverzekeringen, die een arbeidsovereenkomst met een werkgever, met uitzondering van degene, die krachtens een afroepcontract kan worden opgeroepen voor het verrichten van losse, ongeregelde diensten.
3. Stichting: de stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Particuliere Beveiligingsorganisatie.
4. Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden uit de Particulier beveiligingsorganisaties zoals neergelegd in deze CAO, alsmede in de statuten en het uitvoeringsreglement van de Stichting. De statuten en reglementen hier genoemd worden geacht onderdeel uit te maken van deze cao.
5. Deelnemer: de werknemer op wie de regeling van toepassing is en wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.

ARTIKEL 2 Werkingsfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 2 en werkgevers als bedoeld in artikel 1, lid .

ARTIKEL 3 Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van het uitvoeringsreglement en de statuten van de Stichting. De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting.

ARTIKEL 4 Financiering en premieheffing

1. De financiering van de regeling geschiedt door:
 - a. een door de werkgever aan de Stichting te betalen bijdrage, welke geheel ten laste komt van de werkgever;
 - b. eventuele overige bijdragen van derden in de vorm van subsidies en donaties en dergelijke.

2. De hoogte van de in lid 1. onder a. genoemde bijdrage wordt jaarlijks door partijen vastgesteld, nadat hierover advies is ingewonnen bij het bestuur van de Stichting. Met ingang van 1 januari 1994 is de jaarlijkse bijdrage 0,48% van de voor de onderneming van de werkgever voor zijn werknemers geldende premie loonsom ingevolge de Ziektewet. Per 1 januari 1995 is de jaarlijkse bijdrage 0,68%.
3. De wijze van vaststelling en betaling van de bijdrage geschiedt volgens de bepalingen van het uitvoeringsreglement van de Stichting.

ARTIKEL 5 Rechten van de werknemer

1. Onder nader bij reglement te stellen voorwaarden kan de werknemer die bij uittreden op of na 1 oktober 1993 de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, dan wel bereikt in de maand met ingang waarvan hij uittreedt, recht op een uitkering krachtens de regeling maken.

Deze voorwaarden houden onder meer het volgend in:

- a. De aanspraak op een uitkering bestaat indien:
 1. betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaar ononderbroken bij één of meerdere werkgevers vallend onder werkingssfeer van de CAO, als werknemer werkzaam is geweest niet in aanmerking nemend:
 - a. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid
 - b. andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting
 2. het dienstverband beëindigd is.
- b. Geen aanspraak op uitkering krachtens deze regeling bestaat indien
 1. betrokken werknemer in aanmerking komt voor een volledige uitkering krachtens ziekte wet, de wet op de arbeidsongeschiktheid, algemene arbeidsongeschiktheidswet, de werkloosheidswet en de wet werkloosheids - voorzieningen of de wet inkomensvoorziening voor ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkloze werknemers dan wel in combinatie van genoemde uitkeringen.
 2. betrokken werknemer onder een afvloeiingsregeling of non – activiteitsregeling valt.
 3. niet voldoet aan de overige in het reglement van de Stichting opgenomen voorwaarden.

85

ARTIKEL 6 Uitkering

1. Als grondslag voor de uitkering geldt het laatstgenoten brutoloon, per vier weken wel maandelijks, op jaarbasis, vermeerderd met de onregelmatigheidstoelage(en) en vakantietoelage(en) maar exclusief incidentele overwerktoelage.
2. De bruto uitkering bedraagt 80% van de grondslag als bedoeld in het eerste lid, herleid tot het maandbedrag. Het maximum van de uitkeringsgrondslag is gelijk aan het maximum dagloon in de zin van de wet op de arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 7 Aanmelding van deelneming

1. De werknemer die vervroegd wil uittreden dient zich daartoe tenminste drie maanden voor de gevraagde uittredingsdatum bij de werkgever aan te melden. Met de aanvang van de deelneming aan de regeling eindigt het dienstverband. Indien zijn verzoek tot deelneming niet door de Stichting wordt ingewilligd zal het dienstverband ongewijzigd worden voortgezet. De werknemer dient ervoor te zorgen dat het aanvraagformulier betreffende het verzoek om deelneming uiterlijk twee maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de administrateur wordt ingediend. Een

afschrift van het aanvraagformulier dient door de werkgever aan de werknemer te worden uitgereikt.

2. De deelneming kan uitsluitend aanvangen aan het begin van een kalendermaand, indien aan alle voorwaarden is voldaan.

ARTIKEL 8

Het bestuur van het VUT – fonds is gerechtigd tot het geven van een vergunning tot afwijking, dan wel dispensatie, van één, meer of alle bepalingen van deze CAO.

ARTIKEL 9 Inlichtingen

De werkgever en werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen, die de Stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van deze regeling. Indien de werkgever of werknemer, ook na aanmaning niet voldoen aan deze verplichting, dan is de Stichting bevoegd deze gegevens naar beste weten vast te stellen.

ARTIKEL 10 Ziektekosten – en pensioenverzekeringen

1. De op het moment van uittreding bestaande, door de werkgever ten behoeve van de werknemer afgesloten ziektekostenverzekeringen) c.q. pensioenverzekering(en) worden door de werkgever tot de pensioendatum onverkort voortgezet, alsof betrokkene nog in dienst van de werkgever zou zijn gebleven. Daarbij geldt als voorwaarde dat de werknemer zijn eventuele bijdrage in premiebetaling voortzet alsof hij in dienst van de werkgever zou zijn gebleven.

86

2. Indien de werkgever op het moment van uittreding bijdraagt in een door de werknemer afgesloten ziektekostenverzekering c.q. pensioenverzekering, dan zet hij de betaling van deze bijdrage voort alsof betrokkene in dienst van de werkgever zou zijn gebleven.
3. in het uitvoeringsreglement van de Stichting is opgenomen welk deel van de werkgeversbijdragen voor rekening van de Stichting komen.

ARTIKEL 11 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor een tijdvak van vier jaar, ingaande op 1 april 1995 tot en met 30 september 1999. Het recht op tussentijdse wijzigingen blijft voorbehouden..

