

**G4S Aviation Security
B.V. te Schiphol**

**01-07-2018 t/m
30-09-2020**



CAO G4S AVIATION SECURITY





INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN	
ARTIKEL 1	DEFINITIES	4
ARTIKEL 2	WERKINGSSFEER	7
ARTIKEL 3	UITZONDERING WERKINGSSFEER	7
ARTIKEL 4	AFWIJKENDE ARBEIDSVORWAARDEN	8
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	8
ARTIKEL 6	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
ARTIKEL 7	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	9
ARTIKEL 8	KEUZESYSTEEM VAN ARBEIDSVORWAARDEN	9
ARTIKEL 9	UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS	9
ARTIKEL 10	ONGEVALLNVERZEKERING	10
ARTIKEL 11	JAARVERSLAGEN	10
HOOFDSTUK 2	BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	
ARTIKEL 12	AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST	11
ARTIKEL 13	PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST	11
ARTIKEL 14	AFROEPOVEREENKOMST	11
ARTIKEL 15	STAGE / STAGIAIR	12
ARTIKEL 16	AANPASSING ARBEIDSDUUR	12
ARTIKEL 17	BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN	13
ARTIKEL 18	SCHORSING	13
ARTIKEL 19	OPZEGGING OM EEN DRIGNENDE REDEN	14
HOOFDSTUK 3	ALGEMENE BEPALINGEN	
ARTIKEL 20	ARBEIDSDUURVERKORTING	15
ARTIKEL 21	ARBEIDSTIJD	15
ARTIKEL 22	OVERWERK	16
ARTIKEL 23	WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	16
ARTIKEL 24	DAGELIJKSE ONGAFGEBROKEN RUSTTIJD	16
ARTIKEL 25	ZONDAGARBEID	16
ARTIKEL 26	MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN	16
ARTIKEL 27	NACHTDIENST	17
ARTIKEL 28	MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (INCIDENTEEL)	17
ARTIKEL 29	PAUZE	17
ARTIKEL 30	STATIJDEN	18
ARTIKEL 31	ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR	18
ARTIKEL 32	CONSIGNATIE	18
ARTIKEL 33	AANVULLENDE ROOSTERREGELS	19
ARTIKEL 34	DIENSTRUILING OP VERZOEK	19
ARTIKEL 35	ZOMER- EN WINTERTIJD	19
ARTIKEL 36	URENREGISTRATIE	19
HOOFDSTUK 4	SALARISBEPALINGEN	
ARTIKEL 37	FUNCTIE-INDELING	20
ARTIKEL 38	SALARISSCHALEN	20
ARTIKEL 39	TOEPASSING VAN DE SALRISSCHALEN	20
ARTIKEL 40	BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL	21
ARTIKEL 41	LOONSVERHOGINGEN	21
ARTIKEL 42	EINDEJAARSUITKERING 2019	21
ARTIKEL 43	FUNCTIEWAARNEMING	22
ARTIKEL 44	BELONING BIJZONDERE UREN	22
ARTIKEL 45	BELONING VROEGE OPKOMST	22



ARTIKEL 46	BELONING FEESTDAGEN	22
ARTIKEL 47	BELONING OVERWERK	22
ARTIKEL 48	BELONING EERDER VASTGESTELDE ROOSTERVRIJE DAGEN	23
ARTIKEL 49	BEREKENING TOESLAGEN	23
ARTIKEL 50	TIJD VOOR TIJD	23
ARTIKEL 51	VEREISTE VAARDIGHEDEN	23
ARTIKEL 52	AFBOUWREGELING	24
ARTIKEL 53	PERSOONLIJKE TOESLAG	24
HOOFDSTUK 5	VERGOEDINGEN	
ARTIKEL 54	REISVERGOEDING	25
ARTIKEL 55	MAALTIJDVERGOEDING	26
ARTIKEL 56	VERGOEDING VOOR DE BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE	26
ARTIKEL 57	CONSIGNATIEVERGOEDING	26
ARTIKEL 58	STOMERIJVERGOEDING	27
ARTIKEL 59	VERBLIJFSKOSTEN	27
ARTIKEL 60	JUBILEUMVERGOEDING	27
HOOFDSTUK 6	OPLEIDINGEN	
ARTIKEL 61	VERPLICHTING TOT OPLEIDING	28
ARTIKEL 62	TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING	28
ARTIKEL 63	VRIJWILLIGE OPLEIDING	28
HOOFDSTUK 7	VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN BUITENGEWOON VERLOF	
ARTIKEL 64	VAKANTIERECHT	29
ARTIKEL 65	VASTSTELLEN VAKANTIEDAGEN	30
ARTIKEL 66	LOON TIJDENS VAKANTIE	30
ARTIKEL 67	VAKANTIEBIJSLAG	31
ARTIKEL 68	BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM	31
HOOFDSTUK 8	ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	
ARTIKEL 69	ALGEMEEN	33
ARTIKEL 70	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 12 LOONPERIODEN	33
ARTIKEL 71	UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 12 LOONPERIODEN OF LANGER	33
ARTIKEL 72	WACHTDAGEN	33
ARTIKEL 73	GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	33
ARTIKEL 74	SANCTIES	34
ARTIKEL 75	SCHADEVERGOEDING	34
ARTIKEL 76	PREVENTIEBELEID	34
ARTIKEL 77	WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN (WGA)-PREMIE	35
HOOFDSTUK 9	PENSIOEN EN OUDERENBELEID	
ARTIKEL 78	PENSIOEN	36
ARTIKEL 79	OVERIGE REGELINGEN TEN BEHOEVE VAN OUDERE WERKNEMERS	36
HOOFDSTUK 10	VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBOAANGELEGENHEDEN	
ARTIKEL 80	VEILIGHEIDSPROTOCOL	38
ARTIKEL 81	COMMUNICATIEMIDDELEN	38
ARTIKEL 82	PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN	38
ARTIKEL 83	VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO	38
ARTIKEL 84	OVERLEG VAKBONDEN	39
ARTIKEL 85	BRANCHE RI&E	39
ARTIKEL 86	BRANCHE VERTROUWENSPERSOON	39



HOOFDSTUK 11	WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING	
ARTIKEL 87	UITGANGSPUNTEN	40
ARTIKEL 88	EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF	40
ARTIKEL 89	PERIODIEK OVERLEG OVER WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN	40
ARTIKEL 90	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING	41
ARTIKEL 91	WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 15.000 UUR	42
ARTIKEL 92	WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING	43
HOOFDSTUK 12	SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING EN NALEVING CAO	
ARTIKEL 93	CONTROLES	44
ARTIKEL 94	SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING	44
ARTIKEL 95	INVLOED SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING	44
ARTIKEL 96	NALEVING CAO	44
HOOFDSTUK 13	DIVERSE BEPALINGEN	
ARTIKEL 97	ANTIDISCRIMINATIE	46
ARTIKEL 98	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	46
ARTIKEL 99	TOEGANG TOT DE WERKPLEK	46
ARTIKEL 100	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	47
ARTIKEL 101	DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING	47
ARTIKEL 102	FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU	47
BIJLAGE 1:	LOONOPGAVE	49
BIJLAGE 2:	FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN	50
BIJLAGE 3:	SALARISSCHALEN	52
BIJLAGE 4:	CONTROLEREGLEMENT	54
BIJLAGE 5:	DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK	58
BIJLAGE 6:	REISKOSTENSYSTEEM	59
BIJLAGE 7:	OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG BIJ CONTRACTSWISSELING	60
ADRESSEN		61
TREFWOORDENLIJST		64



HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Adv-dag

In het kader van de arbeidsduurverkortung toegekende en betaalde vrije dag. Deze dag is zonder begintijd van een dienst na 00.00 en vóór 24.00 uur. De adv-dag is bij een voorwaarts roterend rooster:

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

De adv-dag is bij een achterwaarts roterend rooster altijd een periode van 32 uur zonder arbeidsuren. De arbeidstijd bedraagt 8 uur voor een fulltimer dan wel naar rato bij een parttime dienstverband.

Afroepovereenkomst

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

Arbeidsduur

De contractueel overeengekomen arbeidstijd per loonperiode.

Arbeidstijd

Alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

Dit zijn:

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

Aspirant beveiligiger

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

Avonddienst

Een dienst waarvan het einde ligt na 20.00 uur en uiterlijk op 02.00 uur.

Basissalaris

Het salaris per loonperiode zonder bijtelling van enige toeslag of vergoeding. Het basissalaris is opgenomen in bijlage 3 van deze cao. Indien in afwijking hiervan voor een werknemer een hoger basissalaris is vastgesteld, treedt dit hogere basissalaris daarvoor in de plaats.

Basisuurloon

Het uurloon dat is afgeleid van het voor de werknemer geldende basissalaris. Het basisuurloon is opgenomen in bijlage 3 van deze cao. Indien in afwijking hiervan voor een werknemer een hoger basisuurloon is vastgesteld, treedt dit hogere basisuurloon daarvoor in de plaats.

BW

Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10)

Dag

Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Dagdienst

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



Dienst

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

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Koningsdag, 5 mei als viering van de nationale bevrijding in de lustrumjaren (om de 5 jaar), Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen nationale feestdagen.

Fulltimer

De werknemer die conform zijn arbeidsovereenkomst gemiddeld 40 uur per week arbeid verricht (173,33 uur per loonperiode). Per 1 januari 2021 zal de gemiddelde arbeidsduur teruggebracht worden naar 39 uur per week (169 uur per loonperiode). Per 1 januari 2022 zal de gemiddelde arbeidsduur teruggebracht worden naar 38 uur per week (164,67 uur per loonperiode).

Gebroken dienst

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

Korte break

Een onderbreking van de dienst van 10 minuten (exclusief looptijd) gedurende welke de werknemer vrij over die tijd kan beschikken. Kan incidenteel worden ingekort tot 5 minuten.

Loonperiode

Het tijdvak waarover aan de werknemer het loon wordt uitbetaald is één kalendermaand.

Looptijd

De tijd vanaf het moment van afsturen naar een positie tot aanvang van de statijd en de tijd vanaf einde van die statijd tot de aanvang van de daaropvolgende statijd of tot de aankomst in lounge/personeelsruimte.

Loontoeslag werknemer met een afroepcontract

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

Meeruren

De uren die de parttimer meer heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur. In dit kader bedraagt het totaal van de arbeidsuren maximaal de fulltime norm.

Nachtdienst

Een dienst waarvan de uren tussen 0.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn inbegrepen.

Parttimer

Werknemer met een contract waarbij een arbeidsduur per loonperiode is overeengekomen die minder is dan voor een fulltimer. Er zijn 2 vormen van een parttime contract:

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

Pauze

Een onderbreking van minimaal een kwartier en maximaal 1 uur waarin de werknemer vrij over die tijd kan beschikken (zie ook definitie dienst). Pauze is exclusief looptijd.



Roosterperiode

Een tijdvak van 4 weken waarbinnen de werknemer een rooster loopt.

Roostervrij weekend

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

Roostervrije dag

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

De roostervrije dag is bij een

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

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

Structureel overwerk

Onder structureel overwerk zoals bedoeld in de artikelen over afbouwregeling (artikel 52) en vakantiebijslag (zie artikel 67) wordt verstaan: het aantal uren dat ten minste gedurende 10 van de 13 roosterperioden op jaarbasis bij dezelfde werkgever is overgewerkt. Voor de bepaling van het structureel overwerk voor de toeslagen loopt de periode gelijk aan de 13 roosterperioden direct voorafgaand aan de periode waarop de toeslag wordt berekend.

Statijd

De tijd tussen het moment van aanmelden van een positie en het moment van afmelden van een positie.

Tijdvak

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

Vakantiedag

Een aaneengesloten periode van ten minste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; de werkdag voorafgaand aan de vakantiedag moet 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.

Vakantiejaar

1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.

Vakantieloon

Het loon voortvloeiend uit het basissalaris, per uur vermeerderd met de in de voorgaande 3 loonperioden verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoeslag.

De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, de toeslag in het vakantieloon, de toeslag in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) te delen door het aantal arbeidsuren. Adv-uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

Vakbonden

Partijen bij deze cao aan werknemerszijde.



Vakkrachten:

1. Werknemers die minimaal in het bezit zijn van het diploma beveiligiger of
2. Werknemers die nog niet in het bezit zijn van het diploma beveiligiger, maar die een praktijkovereenkomst zijn aangegaan en in het kader daarvan reeds 10 dagen onderwijs genoten hebben in het kader van de BBL of in het kader van de BOL het SVPB/SBB theoriecertificaat behaald hebben.

Week

Van maandag 00.00 uur tot zondag om 24.00 uur.

Werkgever

G4S Aviation Security B.V.

Werknemer

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

Wpbr

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

Ziektegeld

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

De gemiddelde onregelmatigheidstoeslag wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, toeslag in het vakantieloon, toeslag in het ziektegeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) te delen door het aantal arbeidsuren. Adv-uren tellen in dit kader niet mee als arbeidsuren.

Voor de parttimer wordt het aantal uur waarover ziektegeld moet worden betaald gebaseerd op de gemiddelde arbeidstijd per dag over de 6 loonperioden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, tenzij het aantal contracturen uren hoger is.

ARTIKEL 2 **WERKINGSSFEER**

Deze CAO is van toepassing op de werknemers in dienst van de werkgever.

ARTIKEL 3 **UITZONDERINGEN IN DE WERKINGSSFEER**

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

- Artikel 12 lid 3
- Artikel 20;
- Hoofdstuk 4 met uitzondering van de artikelen 41, 42 en 46
- Hoofdstuk 5;
- Bijlage 2.



ARTIKEL 4 AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. De werkgever mag voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
2. Arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer positief afwijken van deze cao blijven van toepassing. De werkgever kan hiervan slechts na overeenstemming met de vakbonden afwijken. De ondernemingsraad kan met betrekking tot de vorige volzin na goedvinden van de vakbonden in de plaats van de vakbonden treden, indien vakbonden dit unaniem kenbaar maken.
3. Op grond van bijzondere omstandigheden kan de werkgever met de vakbonden een nadere overeenkomst sluiten, mits deze overeenkomst gebaseerd is op deze cao en er niet mee in strijd is.

ARTIKEL 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever moet aan de werknemer bij zijn indiensttreding een exemplaar van deze cao ter beschikking stellen. De werkgever moet aan de werknemers die reeds in dienst zijn een exemplaar van deze cao ter beschikking stellen, telkens wanneer deze cao wordt vernieuwd. Dit moet zo snel mogelijk plaatsvinden na de publicatie van de nieuwe cao-tekst.
2. De werknemer heeft bij indiensttreding recht op een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daar moeten alle elementen uit de model arbeidsovereenkomst in zijn opgenomen. De model arbeidsovereenkomst is te downloaden via www.beveiligingsbranche.nl.
3. De werkgever verstrekt bij elke loonbetaling aan de werknemer een digitale loonopgave overeenkomstig bijlage 1.

ARTIKEL 6 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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



ARTIKEL 7 **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN**

1. De vakbonden zijn verplicht de nakoming van deze cao door haar leden te bevorderen. Het is de vakbonden verboden actie(s) te voeren of te steunen, die tot doel hebben wijziging te brengen in deze cao gedurende de looptijd. Overleg tussen partijen bij deze cao blijft altijd mogelijk.
2. De vakbonden zijn verplicht ingeval zij voornemens 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 cao, van tevoren overleg te plegen met de werkgever.

ARTIKEL 8 **KEUZESYSTEEM VAN ARBEIDSVORWAARDEN**

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de vakbonden afspraken worden gemaakt over een keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden, waarbij de mogelijkheid bestaat, dat de ene arbeidsvoorwaarde (bron) wordt geruild tegen de andere arbeidsvoorwaarde (doel).
2. Arbeidsvoorwaarden die in deze cao als bron worden aangemerkt, zijn:
 - adv-dagen;
 - bovenwettelijke vakantierechten;
 - extra vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 64.
3. De werknemer heeft de mogelijkheid om 5 vakantiedagen extra te kopen.
4. De waarde van een vakantiedag in verband met de toepassing van dit artikel wordt bepaald aan de hand van de definitie van het vakantieloon. Op fulltimebasis wordt de waarde van een adv-dag bepaald door het basisuurloon te vermenigvuldigen met factor 8. Op parttimebasis gebeurt dit naar rato van de omvang van het dienstverband.

ARTIKEL 9 **UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS**

1. Voor uitzendkrachten/payrollers die vallen onder de definitie van vakkrachten, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht/payroller toegepast:
 - a. Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings per week/maand/jaar/periode. Deze kan - zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - c. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - f. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
 - g. Eindejaarsuitkering conform artikel 42
2. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat het payrollbedrijf waarvan hij de payrollwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 14 van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten of payrollwerknemers en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) of Stichting Fonds Payrollen (SFP) en of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn.



3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in hoofdstuk 3 van deze cao.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de werkgever:
 - a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
 - b. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen of payrollbedrijven ten opzichte van cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichting/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door het uitzendbureau of payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
5. Indien en voor zover de werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
6. Ten hoogste 20% van het vaste personeelsbestand van werkgever mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers.
7. Werkgever moet de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
8. Deze regeling inzake uitzendkrachten en payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de cao voor Uitzendkrachten of bij partijen van de cao Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid 2 genoemde bepalingen.

ARTIKEL 10 **ONGEVALLENVERZEKERING**

1. De werkgever is verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking af te sluiten voor alle werknemers die bij hem in dienst zijn. Deze verzekering geeft de werknemer in geval van een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van:
 - ten minste twee keer het jaarloon in geval van overlijden;
 - maximaal (in geval van algehele blijvende invaliditeit) drie keer het jaarloon.
2. Onder jaarloon in dit artikel wordt verstaan: 12 loonperioden volgens de definitie van vakantieloon, vermeerderd met de vakantiebijslag.
3. De voorwaarden en de begunstiging bij de ongevallenverzekering moeten in de polis worden opgenomen. De polis moet voor iedere werknemer ter inzage liggen op het kantoor van de werkgever.

ARTIKEL 11 **JAARVERSLAGEN**

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



HOOFDSTUK 2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

ARTIKEL 12 AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke proeftijd. Voor de aspirant-beveiligers geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden.
3. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
4. De werkgever mag een werknemer slechts in dienst nemen en houden, indien de werknemer in het bezit is van de toestemming van de overheid (o.a. politie, KMAR) om de functie van beveiligers uit te oefenen en gerechtigd zijn om werkzaamheden op Schiphol uit te voeren.

ARTIKEL 13 PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Bij het sluiten van een parttime arbeidsovereenkomst kiest de werknemer uit een vast model of een groei-model.
2. Bij een vast model is de arbeidstijd niet meer dan de overeengekomen arbeidsduur. Bij een groei-model kan de werknemer niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur geldend voor de fulltimer per loonperiode.
3. Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer de gemaakte keuze wijzigen met dien verstande, dat een wijziging van een groei-model naar een vast model alleen per 1 januari of per 1 juli kan ingaan. De werknemer die een dergelijke wijziging wil, moet dit ten minste 1 maand van tevoren aankondigen.
De werkgever moet de gemaakte keuze respecteren, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch belang of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.
4. Indien een werknemer met een parttime contract in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel een arbeidstijd heeft gekend van meer dan het contractueel overeengekomen aantal uren, zal de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde arbeidstijd van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 12 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 11 volgt periode 1. Indien de vaste structurele arbeidstijd niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. Verwezen wordt naar artikel 7:610b BW. Het verzoek van de werknemer dient schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
5. Op het verzoek als bedoeld in lid 4 zal de werkgever binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

ARTIKEL 14 AFROEPOVEREENKOMST

1. De diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de werkzaamheden.
2. Artikel 7: 628 BW geldt niet voor de uren waarop geen arbeid is verricht.
3. Indien een werknemer met een afroepcontract, dat ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een arbeidstijd heeft gekend van structureel, gemiddeld, minimaal 5 uur per week, zal deze op (schriftelijk) verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime contract. Hierbij heeft de werknemer, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde arbeidstijd. Bij telling worden de loonperiodes 7, 8, 9 en 12 uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na loonperiode 6 volgt periode 10 en na periode 11 volgt periode 1. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot



- een half uur naar beneden afgerond en meer naar boven. Het verzoek van de werknemer dient schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
4. Op het verzoek als bedoeld in lid 3 zal de werkgever binnen 5 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer. Indien de werkgever niet binnen de 5 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
 5. Met ingang van 1-1-2020 is de wet WAB van toepassing.

ARTIKEL 15 STAGE / STAGIAIR

1. De stagiair is degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring als beveiliging opdoet bij de werkgever:
 - in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) of beroepsbegeleidende leerweg (BBL)
 - via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 3 maanden of
 - via ieder andere re-integratiebevorderende maatregel van UWV, gemeente of andere (overheids)instelling of
 - via een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).
2. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
3. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling dan wel de re-integratie verantwoordelijke instelling.
4. De werkgever plant de stagiair boven de sterkte in.
5. De werkgever zet de stagiair niet facturabel in.
6. De werkgever neemt de stagiair op in het rooster.
7. De werkgever wijst per stagiair 1 gediplomeerde praktijkopleider aan.
8. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiairs als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
9. De werkgever is verantwoordelijk en ziet er op toe dat de stagiair als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.
10. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling dan wel re-integratie verantwoordelijke instelling, de werkgever en de stagiair een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
 - begin en einde van de stage;
 - de aard van de activiteiten die de stagiair zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
 - wie als mentor zal optreden;
 - werktijden;
 - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
 - of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiaire ontvangt.
11. De cao is op de stagiair niet van toepassing, met uitzondering van de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 3 van de cao.

ARTIKEL 16 AANPASSING ARBEIDSDUUR

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



ARTIKEL 17

BEËINDIGING EN OPZEGTERMIJNEN

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

ARTIKEL 18

SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer schorsen:
 - indien er een redelijk vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp;
 - in geval van overtreding van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen; in het bijzonder die over de veiligheid en geheimhouding.
2. De schorsing kan maximaal 14 dagen duren. De werkgever moet de schorsing onmiddellijk aan de betreffende werknemer meedelen met vermelding van de reden(en).
3. Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel juist is, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen wegens een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7: 677 BW.
Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel onjuist is, dan moet de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren.
4. In geval een werknemer is geschorst, behoudt hij gedurende de schorsing het recht op doorbetaling van zijn basisloon.



ARTIKEL 19

OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN

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



HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 20 ARBEIDSDUURVERKORTING

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

ARTIKEL 21 ARBEIDSTIJD

1. De arbeidstijd wordt door middel van een rooster voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd.
2. De werknemer heeft per roosterperiode recht op toekenning van 8 roostervrije dagen. Dit recht geldt ook voor de werknemer die parttime werkt.
3. In een roosterperiode moet minimaal sprake zijn van 2 perioden van 2 aaneengesloten roostervrije dagen. Eén van die perioden is een roostervrij weekend.
4. De werkgever kan de werknemer niet verplichten werkzaamheden te verrichten op een eerder vastgestelde roostervrije dag
5. Voor de werknemer die arbeid verricht op basis van een afroepcontract wordt de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer per dienst vastgesteld.
6. Indien bij oproep door de werkgever en bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, in de werkgever verplicht om aan de werknemer 4 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdenvergoeding te verstrekken.
7. Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 4 uur inclusief reisen, niet zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch 4 gewerkte uren inclusief reisen berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat 1 van de 2 dienstdelen minimaal 4 uur, inclusief reisen, lang moet zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dat voor 1 van de 2 dienstdelen toch 4 gewerkte uren berekend en betaald worden. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 61 lid 3 van de cao.
8. De werkgever streeft naar een evenredig verdeling van afwezigheid (indien gewenst en naast de reguliere verlofaanvragen) voor 1e Kerstdag, 2e Kerstdag, Oudejaarsdag en Nieuwjaarsdag. Op basis van rechtvaardigheid (gemeten over afgelopen 2 jaar) zal toekenning om niet te werken op 1 of meerdere van de 4 genoemde feestdagen plaatsvinden. In eerste instantie wordt er verlof afgeboekt. Werkgever kan een andere 'urensoort' in te plannen dan verlof.



9. De werkgever moet verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en past in de bedrijfsvoering.

ARTIKEL 22 OVERWERK

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

ARTIKEL 23 WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

1. De werknemer heeft recht op een wekelijkse onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke periode van 7 maal 24 uren
2. Deze rusttijd mag 1 keer per periode van 5 elkaar opvolgende weken door de werkgever tot 32 uur worden ingekort.
3. De in dit artikel bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.

ARTIKEL 24 DAGELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD

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

ARTIKEL 25 ZONDAGARBEID

De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht. Per loonperiode moet ten minste 1 vrije zondag worden vastgesteld, mede in het kader van het roostervrije weekend, zoals bedoeld in artikel 21 lid 3.

ARTIKEL 26 MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN

De maximale arbeidstijd voor de werknemer bedraagt:

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



ARTIKEL 27 **NACHTDIENST**

1. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt een maximale arbeidstijd van 9 uur per nachtdienst en in elke periode van 13 weken gemiddeld 40 uren per week.
2. Voor de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt per periode van 13 achtereenvolgende weken
 - een maximum van 32 nachtdiensten, of
 - een maximum van 52 nachtdiensten, indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, of
 - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uur arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.cao-partijen kunnen in overeenstemming met elkaar van het bepaalde bij het eerste punt (32 nachtdiensten) afwijken tot een maximum van 35 nachtdiensten.
3. De werknemer heeft na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur. Deze rusttijd mag door de werkgever een maal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur (exclusief reistijd).
4. De werknemer die arbeid verricht in een reeks van aaneengesloten nachtdiensten heeft recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur. Een reeks is minimaal drie en maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten. Er mogen maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten ingeroosterd worden.
5. Om de in lid 2 van dit artikel bepaalde afwijkingsmogelijkheid te verkrijgen moet de volgende procedure in acht genomen worden. De werkgever neemt het initiatief naar vakbonden. Inhoudelijk overleg vindt plaats binnen 2 tot 4 weken na dat initiatief.
6. Met de toepassing van hetgeen bepaald in dit artikel, moet rekening gehouden worden met artikel 26.

ARTIKEL 28 **MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN BIJ OVERWERK (INCIDENTEEL)**

1. Van de artikelen 26 en 27 kan worden afgeweken. Dit is alleen toegestaan in geval dat overwerk door een onvoorziene wijziging van omstandigheden die incidenteel en niet-periodiek is, of als de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dit noodzakelijk maakt.
2. Indien van deze afwijking gebruik gemaakt moet worden dan bedraagt de maximale arbeidstijd voor de werknemer:
 - 12 uur per dienst,
 - 60 uur per week en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week.
3. Indien de arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst wordt verricht, bedraagt de maximale arbeidstijd voor de werknemer:
 - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.

ARTIKEL 29 **PAUZE**

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



ARTIKEL 30 STATIJDEN

Met inachtneming van artikel 29 zullen, met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) de volgende maximale statijden worden gehanteerd:

· Vertrekfilters	120 minuten, exclusief looptijd
· Transferfilters	150 minuten, exclusief looptijd
· HBS	150 minuten, exclusief looptijd

Uiterlijk bij het bereiken van de maximale statijd zullen medewerkers in de gelegenheid worden gesteld tot het nemen van hetzij een pauze, conform artikel 29, of een korte gelegenheid tot het nuttigen van een versnapering (korte break).

ARTIKEL 31 ARBEID VOOR WERKNEMER JONGER DAN 18 JAAR

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt de Arbeidstijdenwet. Artikel 23 tot en met 29 zijn niet van toepassing.

ARTIKEL 32 CONSIGNATIE

1. Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan de verplichting van de werknemer om een periode tussen 2 opeenvolgende diensten, bereikbaar en beschikbaar te zijn om, in geval van onvoorziene omstandigheden, op oproep de bedongen arbeid te verrichten.
2. De aan de consignatie verbonden voorwaarden worden in overleg met de ondernemingsraad vastgelegd.
3. Bij het opleggen van consignatie moet de werkgever het volgende in acht nemen.
 - De werknemer van 55 jaar en ouder mag slechts op vrijwillige basis consignatie worden opgelegd.
 - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 x 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken.
 - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd tijdens de in deze cao voorgeschreven onafgebroken rusttijd, die vooraf gaat aan een nachtdienst en daarop volgt.
 - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd gedurende de wettelijke rusttijden en de 4 vastgestelde respectievelijk gegarandeerde roostervrije dagen.
 - De werknemer kan niet verplicht worden tot consignatiediensten langer dan 1 week. Per 2 weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per 3 weken.
 - De werknemer mag maximaal 13 uur per 24 uur arbeid verrichten.
 - De werknemer mag maximaal 60 uur per week arbeid verrichten.
 - De werknemer mag maximaal gemiddeld 45 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verrichten.
 - Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur is opgelegd, mag de werknemer maximaal gemiddeld 40 uur per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verrichten.
4. Bij een oproep bij consignatie wordt de arbeidstijd geacht aan te vangen op het moment van de oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd volgend op een oproep bij consignatie opnieuw een oproep plaats vindt, dan wordt de tijd tussen de 2 oproepen beschouwd als arbeidstijd. Indien een oproep plaats vindt, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
5. De arbeid die wordt verricht als gevolg van een oproep bij consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 23, 24, 27 lid 4 en 5 en 29 buiten beschouwing gelaten.



ARTIKEL 33 AANVULLENDE ROOSTERREGELS

Uiterlijk Q1 2019 zal de werkgroep aanbevelingen doen en zullen aanpassingen in de roostersystematiek, zoals die zijn vastgelegd met de OR, uiterlijk Q1 2020 ingevoerd worden met het streven (eventueel op onderdelen) daar waar mogelijk dit eerder te laten ingaan. De Ondernemingsraad van G4S Aviation Security heeft op het rooster instemmingsrecht conform artikel 27 van de WOR en zal betrokken worden bij de werkgroep en daar waar vereist zal een instemmingsaanvraag worden ingediend.

In 2019 heeft een werkgroep met daarin vertegenwoordigers van vakbonden, OR en werkgever met elkaar gesproken over de verdere invulling van deze afspraak. Het eindresultaat hiervan is besproken door de stuurgroep waarin de onderhandelaars (van werkgevers- en werknemerszijde) betrokken bij deze cao zitting hadden. Dit heeft geleid tot een set afspraken. De OR heeft, conform procedure, instemming verleend aan de gemaakte afspraken. Nieuwe roosterafspraken gelden vanaf de 1^e dag van periode 1 2020.

ARTIKEL 34 DIENSTRUILING OP VERZOEK

Dienstruiling op initiatief van de werknemer vereist de instemming van de werkgever en kan geen aanspraak tot gevolg hebben op een vergoeding (anders dan de vergoeding voor bijzondere uren) waarop zonder dienstruiling geen aanspraak zou bestaan.

ARTIKEL 35 ZOMER- EN WINTERTIJD

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

ARTIKEL 36 URENREGISTRATIE

1. In verband met het feit dat de loonperiode en de roosterperiode vanaf 1 januari 2020 een ongelijke lengte hebben, terwijl de te werken uren per roosterperiode worden bepaald en de op grond daarvan uit te betalen salarissen per loonperiode worden betaald, kent de werkgever een systematiek van urenregistratie.
2. Het aantal te werken uren in een roosterperiode wordt voor een werknemer met een fulltime contract bepaald op basis van het aantal doordeweekse dagen in die roosterperiode, te vermenigvuldigen met 8 uur. Voor een werknemer met een parttime contract geldt dit naar rato van de deeltijdfactor. Als gewerkte uren in het kader van dit artikel worden alle arbeidsuren bedoeld.
3. Buiten de vastgestelde roostervrije dagen is de werknemer met een fulltime of een parttime contract gehouden om volgens rooster werkzaamheden te verrichten voor de werkgever.
4. Voor de vaststelling van onder het lid 2 en 3 gestelde en voor de bepaling van overwerk worden door de werkgever per werknemer alle uren geregistreerd, zoals: gewerkte-, vakantie-, ziekte-, roostervrije-, buitengewoon verlof, opleidingsuren en alle overige vormen van uren.
5. Per loonperiode wordt het aantal uren vastgelegd. Indien de werknemer met een rooster minder dan het overeengekomen aantal uren in een loonperiode heeft gewerkt, worden deze te weinig gewerkte uren aangemerkt als overloop uren. Deze overloop uren worden op de salarisspecificatie van de werknemer vermeld. Deze overloopuren dienen door de werknemer in maximaal dertien (13) weken gewerkt te worden.
6. Bij beëindiging van het dienstverband worden de op dat moment nog bestaande overloopuren op de eindafrekening bij de werknemer in mindering gebracht.



HOOFDSTUK 4 SALARISBEPALINGEN

ARTIKEL 37 FUNCTIE-INDELING

Gedurende de looptijd van de cao AS wordt een werkgroep ingericht die alle functies gaat beschrijven en wegen. De resultaten van deze werkgroep worden besproken in voorbereiding op een toekomstige cao AS.

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiliging aangeesteld in 1 van de functies uit de functiegroepen, zoals genoemd in bijlage 2 van deze cao. Bepalend voor de aanstelling is de aard van de werkzaamheden die de beveiliging grotendeels (d.w.z. minstens 50% van de overeengekomen arbeidstijd) verricht.
2. Iedere functiegroep is op basis van kennis, ervaring en leidinggevende aspecten onderverdeeld in een aantal functies. De voorwaarden die verbonden zijn aan de aanstelling in de juiste functie zijn vermeld in bijlage 2 van deze cao.
3. De werknemer ontvangt bij indiensttreding van de werkgever een schriftelijke mededeling in welke functie en functiegroep hij is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
4. De in bijlage 2 genoemde keuzebevorderingen voor verantwoordelijke en leidinggevende functies worden verricht door de werkgever en zijn afhankelijk van de organisatorische ruimte in een onderneming.
5. Overplaatsing naar een hogere functiegroep op basis van het behaalde diploma (algemeen beveiligingsmedewerker) vindt plaats met ingang van de loonperiode volgende op die, waarin de werknemer het diploma overhandigt aan de werkgever. 1S en 2S hebben de eerste twee jaar dezelfde basissalarissen. Medewerkers worden daarom meteen in 2S ingeschaald.

ARTIKEL 38 SALARISSCHALEN

1. De functiegroepen zijn gekoppeld aan een salarissysteem dat voor elke functie een salarisschaal bevat met periodieken. Het salarissysteem is opgenomen in bijlage 3 van deze cao.
2. De werknemer heeft bij indiensttreding recht op een schriftelijke mededeling in welke salarisschaal hij is ingedeeld, wat zijn basissalaris is en het aantal periodieken of leeftijdsjaren waarop zijn basissalaris is gebaseerd.
3. In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 61 lid 3 geldt voor de werknemer die met de werkgever een praktijkovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs heeft afgesloten het volgende. Gedurende de eerste 4 weken van de opleiding ontvangt de werknemer een basissalaris dat 50% van het in de salarisschalen vermelde basissalaris bedraagt. Na afloop van de eerste 4 weken moet 100% van het bedoelde basissalaris worden betaald.

ARTIKEL 39 TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Bij indiensttreding heeft de werknemer recht op het aanvangssalaris van de voor hem geldende salarisschaal. Aan een nieuwe werknemer kunnen op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring 1 of meer extra periodieken worden toegekend.
Het basissalaris van de werknemer die arbeid verricht op basis van een parttime contract of een afroepcontract wordt naar evenredigheid berekend.
2. De werknemer heeft recht op het basissalaris van de salarisschaal bij de functiegroep waarin hij is ingedeeld.
Het basissalaris van de werknemer die arbeid verricht op basis van een parttime contract of een afroepcontract wordt naar evenredigheid berekend.
3. Elk jaar op de datum waarop de werknemer in dienst is getreden, wordt zijn basissalaris verhoogd met een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt.



ARTIKEL 40 BEVORDERING NAAR EEN HOGERE SALARISSCHAAL

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

ARTIKEL 41 LOONSVERHOGINGEN

Op de eerste dag van de eerste loonperiode in 2019 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen verhoogd met 2,5%.

Op de eerste dag van de eerste loonperiode in 2020 worden zowel de salarisschalen als de feitelijke salarissen verhoogd met 2,6%.

ARTIKEL 42 EINDEJAARSUITKERING VANAF 2019

1. De werknemer die op 1 november van enig jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt vanaf 1 januari 2019 een structurele eindejaarsuitkering van 2,01% over 12 maal het basissalaris plus vakantietoeslag. Voor de bepaling van het basissalaris wordt gekeken naar het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren over de 52 weken (of 53 indien een kalenderjaar uit 53 weken bestaat) voorafgaand. Dit geldt ook voor werknemers met een afroepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht.
2. Werknemers die gedurende het jaar in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand november.

ARTIKEL 43 FUNCTIEWAARNEMING

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever een organiek bepaald soort functie waarneemt die in een hogere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de hele tijd van waarneming per arbeidsuur een toeslag op zijn basisuurloon. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens indiensttreding reeds met een waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
2. Bij waarneming van organiek bepaalde functie, in een hogere salarisschaal, bedraagt de toeslag per basisuurloon het verschil in basissalaris per uur tussen beide functies, bij een gelijk aantal periodieken.
3. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een functie, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, blijft in zijn oude salarisschaal ingedeeld.

ARTIKEL 44 BELONING BIJZONDERE UREN

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

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



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

ARTIKEL 45 BELONING VROEGE OPKOMST

Indien de werknemer een dienst aanvangt tussen 00.00 uur en 05.30 uur geldt voor deze werknemer een extra bruto toeslag van 35% van diens basissalaris over de gewerkte uren, gerekend tot 06.00 uur.

ARTIKEL 46 BELONING FEESTDAGEN

1. De werknemer die arbeid verricht op een feestdag heeft recht op een toeslag op het basisuurloon van 50%. Naast deze toeslag blijft het eventuele recht op de toeslag van artikel 44 en 45 bestaan.
2. De werknemer die arbeid verricht op een feestdag op basis van een afroepcontract heeft recht op een toeslag van 100% op het basisuurloon. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de toeslag van artikel 44 en 45.

ARTIKEL 47 BELONING OVERWERK

De werknemer heeft over overwerk (zie artikel 22) recht op een toeslag van 50% over het basisuurloon. Werkgever en werknemer kunnen echter overeenkomen, dat overuren in vrije tijd worden gecompenseerd. In dat geval houdt de werknemer recht op de toeslag. Zie ook artikel 50 (Tijd voor tijd).

ARTIKEL 48 BELONING EERDER VASTGESTELDE ROOSTERVRIJE DAGEN

1. Indien de werknemer arbeid verricht op een voor hem, in een rooster, vastgestelde roostervrije dag of op een vastgestelde adv-dag, heeft hij recht op een toeslag van 30% op het basisuurloon.
2. In geval de werkgever verzuimt de in hoofdstuk 3 van deze cao voorgeschreven roostervrije dagen in het rooster op te nemen en de werknemer verricht arbeid op meer dan 20 dagen in die loonperiode, dan heeft de werknemer recht op een toeslag welke geldt voor werken op een eerder vastgestelde vrije dag op het basisuurloon voor alle dagen boven de 20. Ook indien de werknemer de 8 roostervrije dagen feitelijk niet heeft genoten, heeft hij recht op deze toeslag.
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. Zie ook artikel 50 (Tijd voor tijd).

ARTIKEL 49 BEREKENING TOESLAGEN

De toeslagen van de artikelen 43 tot en met 48 moeten ook over delen van een uur worden uitbetaald en kunnen niet met elkaar verrekend worden. De toeslagen moeten afzonderlijk berekend en daarna opgeteld worden.

ARTIKEL 50 TIJD VOOR TIJD

1. Op verzoek van de werknemer kan de uitbetaling van diensten met een minimum van 4 uren, die verricht worden op roostervrije dagen, dan wel aansluitend op een reeds verrichte dienst, worden vervangen door bijschrijving in vrije tijd op de blauwe kaart.
2. In overleg met de werkgever kan de op de blauwe kaart geregistreerde vrije tijd worden opgenomen, waarbij doorbetaling van het salaris plaatsvindt.



ARTIKEL 51

VEREISTE VAARDIGHEDEN

Op 28 augustus 2018 is door partijen bij deze cao overeengekomen dat er een herijking van het bestaande functiegebouw zal plaatsvinden voor 30 september 2020. Onderdeel van deze afspraak is dat dit artikel 51 ingebed zal worden in het herijkte functiegebouw. Daarom zal de diplomatoeslag worden bevroren voor de werknemers die op het definitief worden van de cao in dienst zijn van werkgever. Partijen hanteren voor de datum van definitief worden van de cao 1 november 2018. Dit houdt concreet in dat werknemers die op 1 november 2018 een bepaalde diplomatoeslag hebben deze ook houden tot het moment waarop het herijkte functiegebouw definitief is geworden. Werknemers na 1 november 2018 in dienst gekomen kunnen geen aanspraak meer maken op de in dit artikel genoemde diplomatoeslag(en).

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

1. Een werknemer met een fulltime contract of parttime contract van minimaal 75% ontvangt voor het in bezit zijn van één van de volgende geldige certificaten een bruto maandelijkse toeslag. Aan de medewerker die in bezit is van meerdere geldige certificaten wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend
 - a) Apollo/EI AI Combi certificaat (vanaf 1/5/90) € 181,51
 - b) Apollo certificaat (vóór 1/5/90) € 34,03
 - c) EI AI (vóór 1/5/90) € 34,03
 - d) profile-Check certificaat € 238,24
 - e) HRF certificaat € 272,27
 - f) HBS/HRF certificaat € 138,67
 - g) HBS/HRF/CTX certificaat € 181,51
2. Een werknemer met een parttime contract minder dan 75% of afroep contract ontvangt voor het in bezit zijn van één van de volgende geldige certificaten een bruto toeslag per arbeidsuur. Aan de medewerker die in bezit is van meerdere geldige certificaten wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend
 - a) Apollo/EI AI Combi certificaat (vanaf 1/5/90) € 1,04
 - b) Apollo certificaat (vóór 1/5/90) € 0,20
 - c) EI AI (vóór 1/5/90) € 0,20
 - d) profile-Check certificaat € 1,37
 - e) HRF certificaat € 1,57
 - f) HBS/HRF certificaat € 0,80
 - g) HBS/HRF/CTX certificaat € 1,04Voor de in dit lid genoemde vergoedingen geldt een maximum bedrag per maand dat gelijk is aan de in lid 1 genoemde bedragen.
3. De toeslagen zoals vermeld in lid 1 en 2 komen te vervallen indien:
 - a) Werknemer verzoekt niet (meer) ingezet te worden voor taken waarvoor onder lid 1 en 2 genoemd certificaten vereist zijn.
 - b) Werkgever besluit werknemer niet (meer) in te zetten voor taken waarvoor onder lid 1 en lid 2 genoemde certificaten vereist zijn.Werkgever kan hiertoe besluiten op grond van:
 - Algemeen functioneren
 - Professionaliteit / kwaliteit
 - Aanwijzingen van de opdrachtgeverEen dergelijk besluit zal door de werkgever schriftelijk en met een reden omkleed aan de werknemer worden medegedeeld.
4. Een werknemer met een afroepcontract, die in het bezit is van een der onder lid 1 genoemde certificaten, is verplicht één der onder lid 1 en lid 2 vermelde taken gedurende minimaal twee diensten per week gemiddeld uit te voeren. Indien hier niet aan voldaan wordt voldaan valt de onder lid 2 vermelde toeslag.

ARTIKEL 52

AFBOUWREGELING

1. Voor de werknemer in een vast rooster of met een andere vaste inkomensstructuur wordt een afbouwregeling getroffen voor beloningselementen indien door de werkgever, buiten de schuld van de werknemer om, de functie of de roosters dan wel de tijden waarop de arbeid wordt verricht, worden gewijzigd.



2. De volgende beloningselementen komen voor de afbouw in aanmerking:
 - bijzondere uren (artikel 44 en 45);
 - structureel overwerk;
 - vereiste vaardigheden (artikel 51)
3. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor de afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt vervolgens plaats per loonperiode.
4. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 24,58 bruto per loonperiode en nadat de hogere vaste inkomensstructuur ten minste 12 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan.
5. Indien voldaan is aan de hierboven genoemde voorwaarden geldt de navolgende afbouw:
Bij ingang van de eerste wijziging direct € 24,58 bruto en het restant conform het navolgende schema:

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

ARTIKEL 53 **PERSOONLIJKE TOESLAG**

1. Met ingang van 1 januari 2009 is de vakantietoeslag gelijk aan de vakantietoeslag uit de CAO PB. Medewerkers die op 31 december 2008 in dienst van G4S AS waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn, ontvangen een persoonlijke toeslag ter compensatie van verschillen die door deze harmonisatie zijn ontstaan.
2. De hoogte van de persoonlijke toeslag wordt als volgt vastgesteld. Ten aanzien van verschil in vakantietoeslag: 0,2% van de grondslag van de vakantietoeslag vanaf 1 januari 2009



HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 54 REISVERGOEDING

1. De cao-partijen streven ernaar om het woon-werk verkeer zoveel mogelijk te beperken.
2. De reisvergoeding wordt bepaald aan de hand van het reiskostenprogramma dat TriOpSys ontwikkeld heeft (zie www.beveiligingsbranche.nl)
3. De systematiek van de regeling staat in bijlage 6.
4. Alle berekende afstanden worden afgerond op hele kilometers.
5. De werknemer die binnen de arbeidstijd in 1 dienst werkzaamheden verricht op 2 of meer locaties, heeft recht op een reisvergoeding van € 0,27 per kilometer, gebaseerd op de enkele reisafstand tussen die locaties.
6. De werknemer heeft recht op een reisvergoeding voor het woon-werk en werk-woonverkeer. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,18 per kilometer over alle kilometers. Indien de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer, zal de werkgever de werknemer op diens verzoek de werkelijke reiskosten openbaar vervoer (2e klas) tegen overlegging van de vervoersbewijzen vergoeden. In dit geval vervalt de reisvergoeding van dit artikel. De werknemer moet voor de toepassing van dit artikel zoveel mogelijk reizen op basis van abonnementen openbaar vervoer.
7. De werknemer die op een ander dan het voor hem gebruikelijke object diensten moet verrichten en waarbij de afstand tussen zijn woning en het object meer bedraagt dan 40 kilometer ontvangt per reisbeweging voor zowel reizen met eigen vervoer als met openbaar vervoer een aanvullende bruto reisvergoeding. Deze vergoeding bedraagt per reisbeweging € 0,16 per km voor elke kilometer boven de 40.
8. De reisvergoeding wordt bij een gebroken dienst als volgt bepaald. Voor de vergoeding voor woon-werk worden de afzonderlijke woon-werk afstanden van elk dienstdeel bij elkaar opgeteld. Voor de vergoeding voor werk-woon worden de afzonderlijke werk-woon afstanden van elk dienstdeel bij elkaar opgeteld.
9. De werkgever vergoedt de reiskosten voor het bezoek van een werknemer aan een Arbeidsservice of reïntegratiebedrijf conform de leden 6 en 7 van dit artikel met dien verstande dat de drempel niet van toepassing is.
10. De werkgever vergoedt de onkosten voor tolheffingen, veerpont e.d., indien het reiskostenprogramma de route langs die weg berekent en de werknemer deze op een juiste wijze declareert.
11. De werknemer kan zijn parkeerkosten declareren in de volgende gevallen:
 - indien er binnen een straal van 1,5 kilometer van de plaats waar de beveiliging zijn werkzaamheden uitvoert, geen onbetaalde parkeerplaatsen zijn én
 - indien in het gebied binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer geen openbaar vervoer is. Er is sprake van openbaar vervoer indien via de website www.9292ov.nl blijkt dat binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer minimaal eens per uur een van de volgende vormen van openbaar vervoer aankomt en vertrekt: bus, trein, metro, tram, interliner, Q-liner, lijntaxi en veerboot.
 - Indien het openbaar vervoer niet toereikend is bij aanvang van een vroege en / of late dienst en de werknemer is aangewezen op eigen vervoer, vergoedt de werkgever de parkeerkosten. De werknemer moet gebruik maken van de door werkgever aangewezen parkeervoorziening op de luchthaven. Indien de werknemer verplicht is een maandabonnement te nemen, dan wordt het verplichte maandabonnement volledig vergoed. De werkgever kan ook een alternatief bieden indien de kosten hiervan volledig door de werkgever vergoed worden.
12. Reiskosten woon-werkverkeer worden met ingang van 1 januari 2019 vergoed op basis van het feitelijke woonadres, waarbij een maximum van 40 km enkele reis. De regeling is van toepassing op alle werknemers (ook voor verhuizingen die plaatsvonden voor 1 januari 2019).



13. Uitzondering geldt voor werknemers die bij indiensttreding voor 31-12-2018 een enkele reisafstand hadden van meer dan 40 km enkele reis en deze afstand boven de 40 km ook vergoed werd. Deze vergoeding blijven betreffende medewerkers houden waarbij een maximum geldt van de huidige woon-werk afstand (peildatum 31-12-2018).
14. Indien de werkgever het bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan hij bepalen dat de nieuwe woonplaats het uitgangspunt voor de reisvergoeding is.
15. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reisvergoedingen geschiedt met inachtneming van de regels die de belastingwetgeving hieraan stelt. Dit betekent dat de in dit artikel genoemde vergoedingen afhankelijk van die regels netto en/of bruto worden uitbetaald. Om werkgevers de mogelijkheid te geven gebruik te maken van het fiscaal maximum, is het toegestaan de vergoedingen van lid 6, 7, 10 en 11 te salderen. Dit kan per dienst, loonperiode of per jaar.
16. Fiscaal bovenmatige vergoedingen voor de categorie woon - werk verkeer en werk – woon verkeer, respectievelijk dienstreizen worden in het kalenderjaar gesaldeerd.

ARTIKEL 55 MAALTIJDVERGOEDING

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

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

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

De dubbele maaltijdvergoeding vervalt (samenloop van artikel 52 lid 2 sub b en artikel 54 uit cao AS tot juli 2018) en artikel 55 cao AS per 1 januari 2019. De medewerker die nu recht heeft op de persoonlijke toeslag van artikel 52 lid 2 sub b uit de cao AS tot juli 2018, heeft een keuze gemaakt tussen die persoonlijke toeslag (vaste maaltijdvergoeding) of een vergoeding op declaratiebasis zoals vermeld in dit artikel.

ARTIKEL 56 VERGOEDING VOOR BESCHIKBAARHEID TIJDENS PAUZE

1. Indien de werknemer tijdens de niet betaalde pauze beschikbaar moet zijn, heeft hij recht op een vaste toeslag van € 0,33 (loonperiode 3 2019) per half uur. Deze toeslag wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS CPI afgeleid met als peildatum oktober van het jaar ervoor.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer tijdens de pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven. Indien de pauze vervalt, wordt de pauzetijd beschouwd als arbeidstijd.

ARTIKEL 57 CONSIGNATIEVERGOEDING

1. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 32 is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
Per uur tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur (behoudens op feestdagen):
 - vanaf loonperiode 3 2019: € 1,12Per uur tussen zaterdag 00.00 en zondag 24.00 uur en op feestdagen:
 - vanaf loonperiode 3 2019: € 2,23
2. Bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatievergoeding betaald met een minimum van 3 uur ook al vallen deze samen met een reeds aangezegde dienst. Dit lid is niet van toepassing in geval van artikel 61 lid 3 van de cao



3. De werknemer die anders dan in consignatie bereikbaar moet zijn om telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, heeft per loonperiode recht op een bruto vergoeding van
 - vanaf loonperiode 3 2019: € 55,82
4. Deze vergoeding wordt jaarlijks met ingang van loonperiode 3 geïndexeerd op basis van het CBS CPI afgeleid met als peildatum oktober van het jaar ervoor.

ARTIKEL 58 **STOMERIJVERGOEDING**

De werknemer heeft recht op een vergoeding van de kosten van het chemisch reinigen van zijn uniformkleding, conform stomerijkaart van Ticket Clean Way® of minimaal 1 maal per 4 weken.

ARTIKEL 59 **VERBLIJFSKOSTEN**

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

ARTIKEL 60 **JUBILEUMVERGOEDING**

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer die een respectievelijk 25-jarig en/of 40-jarig dienstverband bij de werkgever heeft, een jubileumvergoeding.
2. De jubileumvergoeding bedraagt bij een 25-jarig dienstverband minimaal een half periodesalaris en bij een 40-jarig dienstverband minimaal één periodesalaris. Het bruto periodesalaris wordt netto uitgekeerd zolang en voor zover de fiscale regeling dat toelaat.
3. De jubileumvergoeding wordt verstrekt naast het in die loonperiode verschuldigde loon.
4. Bij contract wisseling worden voor de bepaling van de jubileumvergoeding de van toepassing zijnde dienstjaren bij de vorige werkgever meegenomen naar de nieuwe werkgever.



HOOFDSTUK 6 OPLEIDINGEN

ARTIKEL 61 VERPLICHTING TOT OPLEIDING

1. De werkgever is ervoor verantwoordelijk de werknemer een opleiding te geven, zodat deze in staat is zijn (toekomstige) functie uit te oefenen.
2. De werknemer is verplicht de opleidingen te volgen die de werkgever noodzakelijk acht op grond van wettelijke eisen of om zijn (toekomstige) functie goed te kunnen uitoefenen. De werknemer is verplicht deze opleidingen te volgen aan het instituut, dat de werkgever aanwijst. Hij moet de instructies van dat instituut nauwkeurig opvolgen en de werkgever periodiek op de hoogte houden van de resultaten.
3. Het volgen van verplichte opleidingen wordt gelijk gesteld aan een dienst.
4. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld van een verplichte opleiding worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts 1 maal voor rekening van de werkgever.
5. De reiskosten voor een verplichte opleiding worden vergoed volgens artikel 54.
6. De werknemer, die een praktijkovereenkomst aangaat, dient, alvorens beveiligingswerkzaamheden uit te voeren, minimaal 10 dagen onderwijs in het kader van de BBL opleiding Beveiliging te hebben gevolgd of dient, in het kader van de BOL opleiding Beveiliging het SVPB-certificaat Beveiliging B te hebben behaald.

ARTIKEL 62 TERUGBETALING STUDIEKOSTEN VERPLICHTE OPLEIDING

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

ARTIKEL 63 VRIJWILLIGE OPLEIDING

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



HOOFDSTUK 7 VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN BUITENGEWOON VERLOF

ARTIKEL 64 VAKANTIERECHT

1. De werknemer heeft per vakantiejaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per kalenderjaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie. Zowel de wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd.
2. De aanspraak van een fulltimer bedraagt in totaal 192 uur of 24 dagen per jaar. Dit betekent dat per loonperiode 2 vakantiedagen of 16,00 vakantie uren worden opgebouwd.
3. De werknemer die arbeid verricht op basis van een parttime contract heeft een vakantieaanspraak overeenkomstig de arbeidsuren per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal de fulltime norm per loonperiode.
4. Voor de werknemer met een afroepovereenkomst wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,24% van het voor hem geldende basisuurloon en de daarop van toepassing zijnde toeslag bijzondere uren.
5. De werknemer met een fulltime contract heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 8 uur. Artikel 65 lid 7 kan van toepassing zijn.
6. De werknemer met een parttime contract heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag;
 - als er op de feestdag arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal werkelijk gewerkte uren, met een maximum van 8 uur.
 - als er op de feestdag geen arbeid wordt verricht recht op een extra vakantietegoed van het aantal uren zoals vastgesteld in het rooster, met een maximum van 8 uur.
 - als deze feestdag samenvalt met een roostervrije dag recht op een extra vakantietegoed van 20% van de overeengekomen arbeidstijd per week. Artikel 65 lid 7 kan van toepassing zijn.
7. Voor iedere periode van 5 onafgebroken dienstjaren bij dezelfde werkgever heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag. Alle onafgebroken dienstjaren in de beveiligingsbranche gerekend vanaf 1 januari 2007 tellen mee voor de bepaling van het recht op extra vakantiedagen. Voor de vaststelling hiervan is 1 januari van ieder jaar de peildatum. Het aantal dagen wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel (voor parttimers, naar rato):

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

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



ARTIKEL 65 VASTSTELLEN VAKANTIEDAGEN

1. De werkgever stelt de vakantiedagen en -duur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang én zoveel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. De werkgever kent de aangevraagde vakantiedagen schriftelijk toe of wijst deze schriftelijk af. De werkgever kan een toekenning niet herroepen.
3. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. De werknemer moet ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie opnemen. De werknemer mag meer dan 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen mits deze vakantie wordt opgenomen in de periode van 1 januari t/m 30 april van enig jaar of van 1 november t/m 31 december.
4. De toekenning van vakantie vindt plaats aan de hand van een puntensysteem. Medewerkers die in enig jaar niet in de door hen aangevraagde periode op vakantie kunnen ontvangen punten voor het volgende vakantiejaar. De toekenning van het verlof in het volgende jaar geschiedt op basis van het aantal punten dat is opgebouwd. Bij een gelijk aantal punten wordt het verlof toegekend op basis van anciënniteit.
5. Indien de werknemer een losstaande vakantiedag heeft aangevraagd, moet de werkgever deze binnen 7 dagen schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 7 dagen geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.
6. Indien de werknemer buiten het verlofjaarplan een meerdaagse vakantie heeft aangevraagd, moet de werkgever deze binnen 1 maand schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 1 maand geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.
7. Bij de werknemer met een fulltime of parttime contract die op een doordeweekse feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.
8. De werkgever moet de werknemer in staat stellen vakantie overeenkomstig zijn recht op te nemen. De werknemer zal zich inspannen de vakantierechten zoveel mogelijk binnen 1 kalenderjaar op te nemen. Jaarlijks dient de werknemer minimaal het wettelijk aantal vakantiedagen op te nemen, de werkgever moet de werknemer hiertoe in de gelegenheid stellen
9. De werkgever houdt een registratie bij van de opgebouwde en opgenomen vakantiedagen van de werknemer.

ARTIKEL 66 LOON TIJDENS VAKANTIE

1. De werknemer heeft tijdens zijn vakantie of bij het opnemen van een losse vakantiedag recht op doorbetaling van zijn vakantieloon.
2. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband nog vakantierechten heeft, heeft hij recht op uitbetaling daarvan. De waarde van de vakantierechten wordt bepaald aan de hand van de definitie van het vakantieloon. Bij aanvang, respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar, wordt de vakantieperiode naar evenredigheid vastgesteld, afgerond op hele dagen in het voordeel van de werknemer.
3. Uitbetaling van vakantiedagen tijdens de duur van het dienstverband is niet toegestaan met uitzondering van de situatie van zoals bepaald in artikel 64 lid 4 en artikel 8 lid 2.



ARTIKEL 67 **VAKANTIEBIJSLAG**

1. De werknemer heeft uiterlijk in de maand juni recht op een vakantiebijslag van 8,0%. Deze wordt berekend over de volgende in het vakantiejaar (1 juni tot en met 31 mei) verdiende salarisbestanddelen:
 - basissalaris;
 - meeruren;
 - toeslag bijzondere uren inclusief de toeslag in het vakantieloon en de toeslag in het ziektegeld;
 - feestdagtoeslag;
 - structureel overwerk (inclusief overwerktoeslag);
 - overige vaste toeslagen.
2. De werknemer heeft recht op uitbetaling van de vakantiebijslag die resteert bij beëindiging van het dienstverband.

ARTIKEL 68 **BUITENGEWOON VERLOF EN KORT VERZUIM**

1. Dit artikel is van toepassing op de fulltimer en parttimer.
2. De werknemer heeft recht op betaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg. In bijlage 5 van de cao staat een korte samenvatting van de Wet Arbeid en Zorg. Naast deze wet heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon bij verzuim in de in lid 4 genoemde gevallen. In beide situaties wordt onder loon verstaan vakantieloon.
3. Het recht op verzuim bestaat alleen, indien het verzuim niet anders dan in werktijd mogelijk is. De werknemer moet dit verzuim tijdig aan de werkgever meedelen.
4. De in lid 2 bedoelde gevallen zijn:
 - A. bij overlijden van familieleden
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie, bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), zijn levenspartner of van een tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
 - het aantal dagen van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie bij het overlijden van 1 der (schoon)ouders of een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer, indien deze zorg draagt voor alles dat met de begrafenis/crematie van doen heeft;
 - 2 dagen bij het overlijden van 1 van de (schoon)ouders of een niet tot het gezin behorend kind, pleegkind of stiefkind van de werknemer;
 - 1 dag op de dag van de begrafenis/crematie van (over)grootouders, (over)grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 - B. bij periode van rouw
 - De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlof met behoud van loon om het verlies van een naaste te kunnen verwerken. De duur en omvang van het verlof worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.
 - C. bij huwelijk
 - 1 dag bij ondertrouw van de werknemer en 2 achtereenvolgende dagen bij huwelijk van de werknemer; het aangaan van een geregistreerd partnerschap is hiermee gelijkgesteld;
 - 1 dag bij huwelijk van 1 van de kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers of schoonzusters van de werknemer;
 - 1 dag bij 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, diens ouders of schoonouders.
 - D. bij korte zorg
 - Gedurende kort zorgverlof wordt het loon volledig doorbetaald voor tweemaal de wekelijkse arbeidstijd per jaar.



- E. bij geboorte
conform wet WIEG.
- F. bij adoptie
conform wet WIEG.
- G. bij doktersbezoek
 - de noodzakelijk te verzuimen uren bij bezoek aan specialist (na verwijsbrief);
 - bezoek aan huisarts, tandarts en therapeut moet zo veel mogelijk in vrije tijd van de werknemer plaats vinden; indien dit onmogelijk is: de noodzakelijk te verzuimen uren.
- H. bij verhuizing
 - 1 dag bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van eens per 2 jaar
 - 2 dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit gebeurt op verzoek van werkgever.
- I. bij examens
Één dag voor het afleggen van SVPB-examens voor het diploma Beveiliging of coördinator Beveiliging. Voor de examens van andere cursussen, die zijn gemeld aan en goedgekeurd door de werkgever, wordt verlof verleend voor de noodzakelijk te verzuimen uren. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst hoeven te worden verricht.
- J. bij pensioneringscursussen
In de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen.
- K. Bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de diensttijd heeft kunnen plaatsvinden, maximaal 2 uur.
- L. in verband met vakbondsverlof
Aan werknemers die lid zijn van 1 van de vakbonden, mits de aanvraag daartoe tijdig door de vakorganisatie tot de onderneming is gericht, voor de volgende activiteiten:
 - het bijwonen van congressen, algemene groeps- en bestuursvergaderingen van 1 van de vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van een van de besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot maximaal 8 dagen in een kalenderjaar
 - het volgen of bijwonen van, door of namens 1 van de vakbonden georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen, voor maximaal 6 dagen per kalenderjaar, mits de dienst de afwezigheid wegens dit verlof toestaat
 - per vakorganisatie, partij bij deze overeenkomst, zal voor het volgen/bijwonen van de cao-onderhandelingen buitengewoon verlof worden toegekend voor maximaal 3 kaderleden.
- M. bij wettelijke of overheidsverplichtingen
Bij de vervulling van een, bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting voor zover deze persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in de vrije tijd kan gebeuren en het niet betreft oproeping van Raad voor de Kinderbescherming, de sociale diensten, belastinginstanties e.d. of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdachte is gedagvaard, de naar redelijkheid te bepalen noodzakelijke tijd, met een maximum van 1 dag.
- N. overige gevallen
In andere bijzondere gevallen kan verlof worden verleend in overleg met de werkgever.



HOOFDSTUK 8 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 69 ALGEMEEN

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

ARTIKEL 70 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND KORTER DAN 12 LOONPERIODEN

1. De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij één of meerdere **particuliere** beveiligingsorganisatie(s) nog geen 12 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 66, gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld (maximum dagloon Coördinatiewet SV), waarbij de werknemer tenminste recht heeft op het minimumloon.
2. De eerste dag geldt als wachtdag, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte, zoals bedoeld in artikel 9 van de Arbo-wet. Er is ook geen sprake van een wachtdag in geval van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte van een arbeidsgehandicapte werknemer.

ARTIKEL 71 UITKERING BIJ DIENSTVERBAND VAN 12 LOONPERIODEN OF LANGER

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

ARTIKEL 72 WACHTDAGEN

In afwijking van artikel 70 kan de werkgever met de vakbonden overeenkomen wachtdagen in te voeren. Daarbij geldt de voorwaarde, dat voor alle medewerkers die korter dan 1 jaar in dienst zijn, het uitkeringspercentage bij arbeidsongeschiktheid gelijk is aan dat voor de overige medewerkers.

ARTIKEL 73 GEEN UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Het recht van de werknemer op de in de artikelen 70 en 71 bedoelde uitkeringen eindigt, wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt.
2. Werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt hebben geen recht op de in de artikelen 70 en 71 bedoelde uitkeringen.



ARTIKEL 74 **SANCTIES**

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 70 en 71 bedoelde uitkeringen te weigeren aan de werknemer die:
 - door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Gehoord de bedrijfsarts of Arbodienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 70 en 71 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling op te schorten en de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
3. Gehoord de bedrijfsarts of Arbodienst heeft de werkgever heeft het recht om de in de artikelen 70 en 71 bedoelde aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - weigert zijn medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden
 - misbruik maakt van de voorziening.

ARTIKEL 75 **SCHADEVERGOEDING**

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

ARTIKEL 76 **PREVENTIEBELEID**

De werkgever moet een beleid ontwikkelen en uitvoeren ter voorkoming van onnodig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit moet in overleg met de ondernemingsraad.

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

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



ARTIKEL 77

**WERKHERVATTING GEDEELTELIJK ARBEIDSGESCHIKTEN (WGA)-
PREMIE**

De verdeling van de WGA-premie bedraagt vanaf 1 januari 2008 50-50%, rekening houdend met de jaarlijks door de overheid vastgestelde rentehobbel, welke aan werknemerszijde wordt verrekend (2012 0,07%)



HOOFDSTUK 9 PENSIOEN EN OUDERENBELEID

ARTIKEL 78 PENSIOEN

1. Iedere werknemer van 21 jaar en ouder wordt in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging opgenomen indien hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever op het salaris ingehouden.
3. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever op het salaris ingehouden. De premie bedraagt 35,3% in 2018 en 37,6% in 2019 van de pensioengrondslag (jaarloon of pensioengevend loon verminderd met de franchise) van de werknemer. Onder pensioengevend loon wordt verstaan: het vaste basissalaris, vermeerderd met de vakantiebijslag. Overige toeslagen en vergoedingen blijven buiten beschouwing. Onder franchise wordt verstaan: het bruto minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag.
4. De werknemerspremie bedraagt 40% en de werkgeversbijdrage 60% van de totale pensioenpremie.
5. Indien de werkgever door het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging voor (een deel van) zijn werknemers is vrijgesteld van deelname in het fonds, is de werkgever verplicht het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling aan de werknemer te overhandigen.
6. De werknemer die via de werkgever deelneemt in een pensioenregeling, zoals bedoeld in het 5^e lid van dit artikel, kan niet verplicht worden tot een hogere eigen bijdrage aan de pensioenregeling als ware hij deelnemer in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging zoals genoemd in het 1^e lid van dit artikel.
7. De pensioenregeling is nader uitgewerkt in een pensioenreglement, dat voor de werknemer ter inzage ligt bij de werkgever. Desgewenst wordt dit verstrekt. Het pensioenreglement is te downloaden vanaf www.beveiligingspensioen.nl

ARTIKEL 79 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 per week bedraagt.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde roostervrije dag.
4. 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. Aangepaste loonregeling
In de artikelen 79 lid 1, 2 en 4 genoemde gevallen wordt een loonregeling, in de vorm van een afbouwregeling, met betreffende werknemers getroffen. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als 1 bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt per loonperiode plaats. De afbouwregeling gaat in, indien het bruto-verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen groter is dan € 24,58 bruto per loonperiode en nadat de hogere inkomensstructuur tenminste 12 loonperioden voorafgaand aan de verandering heeft bestaan. De volgende afbouwregeling is dan van toepassing. Bij ingang van de eerste wijziging direct € 24,58 bruto en het restant conform het navolgende schema:



duur beloning

na 1 jaar

van 2 tot 4 jaar

4 jaar of langer

aantal afbouwperioden

6 perioden

12 perioden

24 perioden

De indexering is gelijk aan het percentage en tijdstip van de loonsverhoging zoals bepaald in artikel 41 van de cao.

6. Vrije dagen voor oudere werknemers

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

Bij 57 jaar 1 dag per jaar

Bij 58 jaar 2 dagen per jaar

Bij 59 jaar 3 dagen per jaar

Bij 60 jaar 4 dagen per jaar

Bij 61 jaar 5 dagen per jaar

Bij 62 jaar 6 dagen per jaar

Bij 63 jaar 7 dagen per jaar

Bij 64 jaar tot aow-leeftijd 8 dagen per jaar

De arbeidstijdverkorting moet volledig worden opgenomen in het jaar waarvoor het geldt. Dit artikel geldt uitsluitend, indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidstijdverkorting minimaal 10 aaneengesloten dienstjaren in de bedrijfstak particuliere beveiliging werkzaam is geweest.

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

8. Aansluitend aan de 80-90-100 regeling binnen de cao Particuliere Beveiliging, wordt in de cao Aviation security hier de aansluiting op gezocht.



HOOFDSTUK 10 VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBOAANGELEGENHEDEN

ARTIKEL 80 VEILIGHEIDSPROTOCOL

In het kader van veiligheidsmanagement van het bedrijf ter bevordering van de persoonlijke veiligheid van beveiligers moeten beveiligers tijdens de uitvoering van hun dienst, dan wel combinaties van diensten, deugdelijke communicatiemiddelen hebben, waarmee zij direct contact hebben om:

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

De werknemer moet aan de procedures voor veiligheid in het bedrijf meewerken. Deze bepaling is in het vervolg van dit hoofdstuk nader uitgewerkt.

ARTIKEL 81 COMMUNICATIEMIDDELEN

Een deugdelijk communicatiemiddel moet minimaal aan de volgende eisen voldoen:

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

ARTIKEL 82 PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

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

ARTIKEL 83 VEILIGHEIDSMANAGEMENT BIJ VERHOOGD RISICO

1. De werkgever moet met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of in het werkoverleg overleg voeren over het veiligheidsmanagement voor objecten met een verhoogd risico. In dat overleg moet worden vastgesteld:
 - welke procedures gehanteerd moeten worden
 - welke maatregelen getroffen moeten worden
 - welke middelen en materialen ingezet moeten worden.
2. De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van bedoelde procedures, maatregelen en in te zetten middelen en materialen een initiatiefrecht conform de WOR (Wet op de Ondernemingsraden). Bij de aanduiding van wat als een object – bestaand of nieuw – met een verhoogd risico moet worden beschouwd, kan de werkgever en/of de ondernemingsraad zich laten leiden door de uitkomsten van een risico-inventarisatie, opgesteld door een Arbo-deskundige. De werkgever kan, conform het hierboven bepaalde met betrekking tot overleg en initiatiefrecht, bij gewijzigde omstandigheden of op grond van nader inzicht overleg voeren over aanvullende maatregelen en/of voorzieningen voor een object met een verhoogd risico.



3. De werkgever moet ervoor zorgen dat bij aanvang van de dienst deugdelijke middelen ten behoeve van de veiligheid van de werknemer ter beschikking staan. De werknemer heeft de plicht bij aanvang dienst de middelen op het functioneren te controleren en indien hij/zij gebreken constateert deze onmiddellijk te melden, waarna de gebreken direct hersteld moeten worden.

ARTIKEL 84 **OVERLEG VAKBONDEN**

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

ARTIKEL 85 **BRANCHE RI&E**

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

ARTIKEL 86 **BRANCHE VERTROUWENSPERSOON**

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



HOOFDSTUK 11 WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

ARTIKEL 87 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 enerzijds rekening gehouden met het eigen karakter van een onderneming, voorts met hetgeen hieronder in de volgende artikelen van de sociale paragraaf is aangegeven, en anderzijds met de ontplooiingsmogelijkheden van medewerkers.

ARTIKEL 88 EMPLOYABILITY EN LOOPBAANPERSPECTIEF

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

ARTIKEL 89 PERIODIEK OVERLEG OVER WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN

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

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



ARTIKEL 90

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Dit artikel is van toepassing bij contractswisselingen van 15.000 uur of minder.
2. De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsorganisatie c.q. bedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
3. De latende partij informeert de betrokken werknemers en geeft de vakbonden inzicht in de omvang van het contract.
4. De latende partij dient de continuïteit van de werkgelegenheid in zijn onderneming zo goed mogelijk zeker stellen. Voor de betrokken werknemers moet zo veel mogelijk vervangende werkgelegenheid worden gezocht in de onderneming en eventueel in het concern. Bovendien moet de latende partij in overleg treden met de verwervende partij om zo veel mogelijk werkgelegenheid te behouden. In alle gevallen moet de werknemer zijn medewerking verlenen.
5. De verwervende partij, moet bij de latende partij informatie inwinnen over:
 - de personeelssterkte,
 - de personeelssamenstelling en
 - de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project. Deze informatie betreft de situatie 3 maanden voorafgaand aan de offerte aanvraag of de gunning en de opgetreden mutaties sindsdien. De latende partij moet uit zichzelf deze informatie over het project geven. De informatie-uitwisseling moet plaatsvinden, zodra er zekerheid over de gunning door de cliënt bestaat.
6. Indien de verwervende partij een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een werknemer van de latende partij, dan moet de verwervende partij de volgende afspraken in acht nemen:
 - a) er geldt geen proeftijd, tenzij de werknemer bij de latende partij nog in de proeftijd werkzaam was;
 - b) het arbeidscontract geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer bij de latende partij nog op een contract voor bepaalde tijd werkzaam was;
 - c) voor werknemers met een parttime contract moet bij aanvang ten minste een gelijk aantal uren per periode gelden;
 - d) het cao-loon, geldend voor betrokkenen wordt overgenomen;
 - e) overige aanspraken op grond van de cao worden eveneens overgenomen, inclusief de aanspraken waarop een doorbouw aan de orde is, zoals functie jaren e.d. (anciënniteit inbegrepen);
 - f) de overeenkomst zoals bedoeld in artikel 63 van de cao;
 - g) verder worden van die aspecten die in de cao geregeld zijn ook de honoreringen die boven het minimum niveau van de cao uitgaan, meegenomen, alsmede de locatietoelagen voor zover de grondslag van de toeslag in stand blijft.
7. Geschillen over de toepassing van dit artikel worden aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging voorgelegd.



ARTIKEL 91

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING BIJ MEER DAN 15.000 UUR

1. Dit artikel is van toepassing bij contractswisselingen van 15.000 uur of meer (bij de latende partij).
2. De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. Contractswisseling wordt gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een andere particulier beveiligingsbedrijf. Het bedrijf dat het nieuwe contract verwerft (hierna te noemen verwervende partij) en het bedrijf dat het contract verliest (hierna te noemen latende partij) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de latende partij. Zonder nadere afspraken hieromtrent kunnen ongewenste ontwikkelingen in de werkgelegenheid optreden. In dit artikel zijn nadere afspraken opgenomen, die ongewenste ontwikkelingen zo veel mogelijk moeten voorkomen.
3. Hoofddregel bij contractswisseling is dat de betrokken werknemers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij in dienst komen van de verwervende partij. Betrokken werknemers zijn in dit geval werknemers die minimaal 1 jaar werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun arbeidstijd voor de opdracht werkzaam zijn. De verwervende partij is verplicht een arbeidsovereenkomst aan de werknemers te bieden met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. Deze arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt onder andere verstaan, maar is daarmee niet beperkt tot, het geldend salaris voor de werknemer, anciënniteit, de overeengekomen arbeidsduur en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao.
4. De objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de werknemers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen. Het tempo en omvang van de afbouw van deze toeslagen is conform de regeling opgenomen in artikel 52. De werknemers behouden de overige persoonlijke toeslagen.
5.
 - a) De latende partij is verplicht om aan de betrokken werknemers tijdig en schriftelijk te vragen of zij hun opgebouwde, maar nog niet genoten, aanspraken op vakantiedagen alsmede de opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantiebijslag, wensen mee te nemen naar de verwervende partij.
 - b) De latende partij zal de verwervende partij vervolgens tijdig en zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren welke betrokken werknemers van hun recht tot meenemen van vakantiedagen en vakantiebijslag gebruik wensen te maken en wat derhalve de hoogte is van de over te dragen aanspraken.
 - c) De latende en de verwervende partij dienen de wensen van de betrokken werknemers voor wat betreft al dan niet overgang van aanspraken op vakantiedagen en vakantiebijslag te respecteren en zonder voorbehoud uit te voeren.
 - d) Op de overdracht van vakantiedagen en vakantiebijslag bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage 7 van de cao.
6. De verwervende partij neemt ook de eventuele studieovereenkomst zoals bedoeld in artikel 63 van de cao over.
7. De latende partij geeft ten tijde van de heraanbesteding en/of hergunning op verzoek van offerende partijen inzage in de totale loonsom van de werknemers. De loonsom omvat alle op geld en tijd waardeerbare verplichtingen ten aanzien van de werknemers. De latende partij is tot een jaar na het verzoek aanspreekbaar op de volledigheid van de geleverde informatie en aansprakelijk voor de gevolgen van versterkte onvolledige en/of foutieve informatie.
8. Indien de werknemer en de latende partij overeenstemming hebben dat de werknemer in dienst blijft bij de latende partij, dan regelen zij dit in onderling overleg en vervalt de hoofdregel door een gezamenlijke melding van de latende partij en werknemer aan de verwervende partij.



9. Ingeval van een contractswisseling waarbinnen de beveiligingstaken meer dan 15.000 uur bedragen, zal de latende partij de vakbonden informeren.
10. Kennelijk gezochte constructies vallen ook onder dit artikel. Hieronder wordt onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan het verdelen over meerdere deelopdrachten of het faseren van de opdrachten in tijd.
11. Geschillen over de toepassing van dit artikel worden aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging voorgelegd.

ARTIKEL 92 WERKGELEGENHEID EN DE STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING

1. De werkgever moet in een zo vroeg mogelijk stadium de Nederlandse Veiligheidsbranche en de vakbonden informeren, wanneer hij plannen heeft tot:
 - nieuwe investeringen;
 - liquidatie van (een deel van) de onderneming;
 - reorganisatie;
 - inkrimping van activiteiten, of
 - andersoortige ingrijpende wijzigingen in de organisatie,die leiden tot aantasting van de werkgelegenheid en/of de bestaande rechtspositie van werknemers. Hij moet daarbij inzicht geven in de beweegredenen en de sociale gevolgen van de plannen. De volgende bepalingen moeten daarbij in acht genomen worden.
2. Overeenkomstig het SER.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) moeten:
 - bij voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag of overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, direct de ondernemingsraad en de vakbonden tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;
 - in overleg met de vakbonden regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokken werknemers;
 - de vakbonden onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. Een sociaal plan moet het totaal van maatregelen inhouden, dat gericht is op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of al dan niet gehele liquidatie (van afzonderlijke onderdelen) van de onderneming, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers.

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

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

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

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



HOOFDSTUK 12 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING EN NALEVING CAO

ARTIKEL 93 CONTROLES

Het SFPB voert controles uit in de beveiligingsbranche.

ARTIKEL 94 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

1. Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van de cao Particuliere Beveiliging is de Sociale Commissie Beveiliging ingesteld. Hierin zal de cao G4S Aviation Security in participeren.
2. De taken van de Sociale Commissie Beveiliging zijn:
 - Het oordelen over interpretatiegeschillen over deze cao. Dit kunnen geschillen zijn tussen werkgever en een werknemer, tussen werkgever en een vakbond of tussen de Nederlandse Veiligheidsbranche en een vakbond.
 - Indien sprake is van een geschil tussen een werkgever en een werknemer of tussen partijen betrokken bij de cao G4S Aviation Security, is de commissie slechts ontvankelijk, indien het betreffende geschil binnen de gebruikelijke omgang aantoonbaar aan de orde is geweest. Een geschil kan aanhangig gemaakt worden door:
 - a) een vakbond en/of een lid daarvan;
 - b) de Nederlandse Veiligheidsbranche en/of een lid daarvan.Onder interpretatiegeschil wordt hier mede verstaan een geschil over de naleving of juiste toepassing van de cao G4S Aviation Security. Indien het hiervoor bedoelde geschil voor een of beide partijen niet tot een acceptabele oplossing heeft geleid, dan wel een der partijen niet wenst te overleggen, kan het geschil aan de commissie worden voorgelegd, die daarover een bindend advies uitbrengt.
 - Het oordelen of in een concreet geval sprake is van activiteiten die vallen binnen de werkingssfeer van de cao. Gevallen kunnen in dit kader ook aangebracht worden door het controleorgaan en/of het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging.
 - Het bevorderen van overleg tussen cao-partijen, in het bijzonder over de uitwerking van artikel 44 van de cao PB (2018-2023).
 - Het beoordelen van klachten inzake cao PB (2018-2023) artikel 102.

ARTIKEL 95 INVLOED SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

De Sociale Commissie is eveneens bevoegd kennis te nemen van geschillen inzake deze ondernemings-cao, zoals bepaald in cao PB (2018-2023) artikel 100.

ARTIKEL 96 NALEVING CAO

1. De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient aan de vakverenigingen de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs maken teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. Dit voor zover de reden daarvan niet gelegen is in interpretatieverschillen van de cao. De klacht ten behoeve van (een) met name genoemde werknemer(s) moet schriftelijk en gemotiveerd zijn ingediend bij de werkgever.
2. Er is tenminste sprake van een opzettelijke niet naleving van de cao indien:
 - De werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de hierboven genoemde klacht schriftelijk heeft aangetoond dat hij de cao heeft nageleefd, danwel dat hij bereid is om alsnog hieraan te voldoen binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de door de vakbond ingediende klacht;
 - de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen schriftelijk heeft gereageerd naar aanleiding van een door de vakbond ingediende klacht, danwel dat hij heeft aangegeven dat er sprake is van een interpretatiegeschil en deze heeft voorgelegd aan de Sociale Commissie Beveiliging.



3. Onder kosten wordt mede begrepen een redelijke vergoeding voor de tijdsbesteding. Thans is deze vastgesteld op € 130,00 per uur.
4. Geschillen over de verschuldigdheid van deze vergoeding en/of hoogte daarvan kunnen ter verkrijging van een bindend advies worden voorgelegd aan het bestuur van het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging.



HOOFDSTUK 13 DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 97 ANTIDISCRIMINATIE

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

ARTIKEL 98 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

1. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. Op brancheniveau wordt tussen cao-partijen voor de ondernemingen, afhankelijk van de omvang van de personele bezetting, een volume bepaald en geregeld wie als kaderlid, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel, wordt aangemerkt.
3. De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie. Vakbondsleden van De Unie, CNV Vakmensen en FNV kunnen van deze faciliteit gebruik maken en de werkgever verleent hieraan zijn medewerking. Een en ander indien en voorzover de fiscale regeling geldt
4. Vakbonden kunnen de werkgever verzoeken op een door de privacywetgeving toegestane wijze NAW-gegevens te vertrekken met betrekking tot de naam, postcode en geboortedatum van de betrokken werknemers. De vakorganisatie zal het verzoek deugdelijk onderbouwen. De werkgever zal aan het verzoek van de vakorganisatie meewerken tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever verwacht mag worden.

ARTIKEL 99 TOEGANG TOT DE WERKPLEK

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

- Bezoek aan de werkplek is bedoeld om met (individuele) werknemers te kunnen spreken.
- Aanvragen voor een bezoek aan de werkplek worden in beginsel gehonoreerd tenzij calamiteiten en overmachtsituaties een bezoek in de weg staan. In onderling overleg wordt alsdan een ander moment voor het bezoek gepland.
- De werkgever moet altijd de haar opgedragen werkzaamheden en gemaakte afspraken met de klant kunnen nakomen. De operatie mag niet verstoord worden.
- Bezoeken vinden plaats in eigen tijd van de beveiligder dus voor of na de opkomst, of in de pauze. Bezoeken kunnen voor zover mogelijk en rekening houdend met overige spelregels ook in de daluren plaatsvinden. Ten aanzien van bezoek tijdens pauzes en daluren geldt dat de operatie niet mag worden verstoord.
- Bezoeken zijn niet bedoeld voor collectieve actie of demonstratie. De door de opdrachtgever en de werkgever gestelde (huis)regels (zoals begeleiding) gelden onverkort voor de bezoeken en bezoekers aan de werkplek.
- De aanvraag voor een bezoek dient tijdig, in beginsel 3 (werk)dagen van te voren, te worden gedaan bij de contactpersoon van de werkgever waarbij de aanvrager rekening dient te houden met de mogelijkheden tot praktische invulling ervan door de werkgever.
- Indien begeleiding noodzakelijk is voeren begeleiders de begeleiding uit in eigen (vrije) tijd of tijdens "vakbondsverlof" (zoals bedoeld in artikel 69 lid 4 sub L van de cao Particuliere Beveiliging 2018-2023).
- Het beginsel van gelijke toegang voor alle vakbonden betrokken bij deze cao geldt. Zo nodig, ook op verzoek van werkgever, coördineren en spreiden bonden onderling hun bezoeken.



- Ten aanzien van duur van het bezoek, het aantal bezoekers en frequentie geldt het beginsel van proportionaliteit.
- Om toegang tot de werkplek te krijgen zullen vakbonden een verzoek moeten indienen bij de werkgever. Deze zal het verzoek in overweging nemen om vervolgens het verzoek bij de daartoe aangewezen bevoegde instantie van de luchthaven in te dienen. Het is aan de bevoegde instantie van de luchthaven om de toegang te autoriseren.

ARTIKEL 100 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

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

ARTIKEL 101 DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 juli 2018 tot en met 30 september 2020
2. Cao-partijen zullen ruimschoots voor het einde van de looptijd van deze cao in overleg treden of en zo ja in hoeverre de cao gewijzigd moet worden.
3. Indien het overleg tot wijziging van de cao, wordt beëindigd zonder dat cao-partijen tot overeenstemming zijn gekomen, kan de overeenkomst door beide partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet schriftelijk gebeuren bij aangetekend schrijven.

ARTIKEL 102 FINANCIERING ACTIVITEITEN OP BRANCHENIVEAU

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



Partij ter ener zijde:

G4S Aviation bv
V.L.A. van Es
(Managing Director)

M.N. Waterman
(Business Unit Directeur)

Partijen ter andere zijde:

De Unie
F.R. Castelein
(voorzitter)

G. Tommel
(belangenbehartiger)

FNV
M. Gafki
(bestuurder)

CNV Vakmensen.nl
P.S. Fortuin
(voorzitter)

A. Bulsink
(bestuurder)



BIJLAGE 1 LOONOPGAVE

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

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



BIJLAGE 2: FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN

I FUNCTIEOMSCHRIJVING

Afspraak 2-10-2018:

Partijen zullen een werkgroep samenstellen die gedurende de looptijd van de cao, middels een erkende systematiek voor functiewaarderingssystemen, komt tot een herijking van het bestaande functiegebouw. Actuele en nieuwe rollen zullen in deze herijking een plek krijgen. De uitkomsten van dit proces worden vastgelegd in een vernieuwd functiehandboek. Het proces van beschrijven en herijken zal zijn afgerond voor afloop van de cao (30 september 2020). De resultaten van deze werkgroep worden besproken in voorbereiding op een eventuele toekomstige cao AS. Vooruitlopend daarop en als onderdeel van deze afspraak wordt de diplomatoeslag voor de huidige medewerkers zoals vastgelegd in artikel 50 cao AS bevroren en zal artikel 50 cao AS ingebed worden in de beschrijving en weging van de functies.

1. Teamlid
2. Supervisor
3. Baggage Screening Agent

ad 1. Een Teamlid is een werknemer, die in het bezit is van het certificaat "basis opleiding luchtvaart security" of een daaraan gelijkgesteld certificaat.

ad 3. Een Baggage Screening Agent is een werknemer, die in het bezit is van het certificaat "basis opleiding luchtvaart security", aangevuld met een opleiding EDS/VIVID.

Teamlid

Een medewerker in de functie van teamlid werkt in wisselend teamverband en heeft als taak het uitvoeren van veiligheidscontroles op vertrekkende passagiers. Onderdelen van deze taak zijn:

- uitvoeringstechnische aspecten:
 - het maken van een zgn. "clean-area"
 - visiteren van handbagage
 - fouilleren van passagiers
- kwaliteitsaspecten:
 - security inhoudelijk
 - dienstverlenende aspecten
- beheersmatige aspecten:
 - rapportage

In de functie van teamlid kan de werknemer diverse specialistische taken uitvoeren, waaronder:

- apollo agent
- high risk flight agent
- profile agent

Supervisor

Een medewerker in de functie van supervisor is verantwoordelijk voor het team en medeverantwoordelijk voor de veiligheid.

Onderdelen van de verantwoordelijkheid zijn:

- leiding en ondersteuning personeel
- uitvoeringstechnische aspecten
- procesmatige aspecten
- prestatie- en kwaliteitsverbetering

Baggage Screening Agent

Een medewerker in de functie van Baggage Screening Agent werkt in wisselend teamverband en heeft als taak het uitvoeren van veiligheidscontroles op de "ruimbagage" van vertrekkende passagiers en transfer passagiers.

Onderdelen van deze taak zijn:

- uitvoeringstechnische aspecten:
 - visiteren van ruimbagage (geen handbagage)
- kwaliteitsaspecten:
 - security inhoudelijk
 - dienstverlenende aspecten - beheersmatige aspecten: - rapportage



II

FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

<u>FUNCTIE</u>	<u>RANG</u>	<u>SCHAAL</u>
Teamlid	visiteur A	1
	visiteur B	2
Apollo agent	visiteur A	1
	visiteur B	2
High Risk Flight agent	visiteur A	1
	visiteur B	2
Profile agent	visiteur A	1
	visiteur B	2
Baggage Screening agent	visiteur A	1
	visiteur B	2



BIJLAGE 3:

Salarisschaal per 1e periode 2019 per uur en per maand (173,33 uur).

(inclusief een verhoging van 2,5%)

Schaal in Euro's	1S	2S	3S	4S	5S	6S
0 periodieken	1.901,64	1.901,64	1.915,85	1.958,55		
	10,97	10,97	11,05	11,29		
1 periodieken	1.901,64	1.901,64	1.971,38	2.014,07		
	10,97	10,97	11,37	11,61		
2 periodieken		1.934,29	2.026,88	2.069,57		
		11,15	11,69	11,94		
3 periodieken		1.989,81	2.082,39	2.125,09	2.241,91	
		11,47	12,01	12,26	12,93	
4 periodieken		2.045,33	2.137,88	2.180,60	2.297,54	2.340,14
		11,80	12,33	12,58	13,25	13,50
5 periodieken		2.100,82	2.193,40	2.236,10	2.352,93	2.395,63
		12,12	12,65	12,90	13,57	13,82
6 periodieken		2.156,33	2.248,93	2.291,61	2.408,43	2.451,13
		12,44	12,97	13,22	13,89	14,14
7 periodieken		2.211,81	2.304,42	2.347,11	2.463,94	2.506,63
		12,76	13,29	13,54	14,21	14,46
8 periodieken		2.267,34	2.359,93	2.402,76	2.519,48	2.562,16
		13,08	13,61	13,86	14,53	14,78
9 periodieken		2.322,85	2.415,47	2.458,17	2.574,98	2.617,64
		13,40	13,93	14,18	14,85	15,10
10 periodieken		2.378,36	2.470,97	2.513,67	2.630,49	2.673,20
		13,72	14,25	14,50	15,17	15,42
11 periodieken		2.433,88	2.526,48	2.569,18	2.686,01	2.728,71
		14,04	14,57	14,82	15,49	15,74
12 periodieken		2.489,38	2.581,97	2.624,70	2.741,50	2.784,22
		14,36	14,89	15,14	15,81	16,06
13 periodieken			2.637,48	2.680,20	2.797,04	2.839,70
			15,21	15,46	16,13	16,38
14 Periodieken				2.735,70	2.852,51	2.895,19
				15,78	16,45	16,70
15 Periodieken					2.908,01	2.950,74
					16,77	17,02
16 Periodieken						3.006,38
						17,34
17 Periodieken						3.061,88
						17,66
18 Periodieken						3.077,42
						17,75



Salarisschaal per 1e periode 2020 per uur en per maand (173,33 uur).

(inclusief een verhoging van 2,6%)

Schaal in Euro's	1S	2S	3S	4S	5S	6S
0 periodieken	1.951,08	1.951,08	1.965,66	2.009,47	-	-
	11,26	11,26	11,34	11,59	-	-
1 periodieken	1.951,08	1.951,08	2.022,64	2.066,44	-	-
	11,26	11,26	11,67	11,92	-	-
2 periodieken	-	1.984,58	2.079,58	2.123,38	-	-
	-	11,45	12,00	12,25	-	-
3 periodieken	-	2.041,55	2.136,53	2.180,34	2.300,20	-
	-	11,78	12,33	12,58	13,27	-
4 periodieken	-	2.098,51	2.193,46	2.237,30	2.357,28	2.400,98
	-	12,11	12,65	12,91	13,60	13,85
5 periodieken	-	2.155,44	2.250,43	2.294,24	2.414,11	2.457,92
	-	12,44	12,98	13,24	13,93	14,18
6 periodieken	-	2.212,39	2.307,40	2.351,19	2.471,05	2.514,86
	-	12,76	13,31	13,56	14,26	14,51
7 periodieken	-	2.269,32	2.364,33	2.408,13	2.528,00	2.571,80
	-	13,09	13,64	13,89	14,58	14,84
8 periodieken	-	2.326,29	2.421,29	2.465,23	2.584,99	2.628,78
	-	13,42	13,97	14,22	14,91	15,17
9 periodieken	-	2.383,24	2.478,27	2.522,08	2.641,93	2.685,70
	-	13,75	14,30	14,55	15,24	15,49
10 periodieken	-	2.440,20	2.535,22	2.579,03	2.698,88	2.742,70
	-	14,08	14,63	14,88	15,57	15,82
11 periodieken	-	2.497,16	2.592,17	2.635,98	2.755,85	2.799,66
	-	14,41	14,95	15,21	15,90	16,15
12 periodieken	-	2.554,10	2.649,10	2.692,94	2.812,78	2.856,61
	-	14,74	15,28	15,54	16,23	16,48
13 periodieken	-	-	2.706,05	2.749,89	2.869,76	2.913,53
	-	-	15,61	15,86	16,56	16,81
14 periodieken	-	-	-	2.806,83	2.926,68	2.970,46
	-	-	-	16,19	16,88	17,14
15 periodieken	-	-	-	-	2.983,62	3.027,46
	-	-	-	-	17,21	17,47
16 periodieken	-	-	-	-	-	3.084,55
	-	-	-	-	-	17,80
17 periodieken	-	-	-	-	-	3.141,49
	-	-	-	-	-	18,12
18 periodieken	-	-	-	-	-	3.157,43
	-	-	-	-	-	18,22



BIJLAGE 4: CONTROLEREGLEMENT

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst en bijlagen inzake Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging.

ARTIKEL 2 TOEZICHT OP NALEVING CAO

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

ARTIKEL 3 CONTROLE

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

ARTIKEL 4 GEGEVENSVERSTREKKING

1. Het aantonen dat de cao's getrouwelijk worden nageleefd moet ondermeer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie. Bij aanvang van de controle moeten onderstaande stukken volledig en sluitend klaarliggen:
 - a. personeelslijst waarop de naam, functie, schaal en geboortedatum van elke werknemer is aangegeven, tevens aangeven of het een fulltimer, parttimer, een oproepkracht of inleenkracht betreft;
 - b. arbeidsovereenkomsten;
 - c. overzicht van stagiaires die gewerkt hebben in de onderzoeksperiode;
 - d. verzamelloonstaat voorgaand kalenderjaar en verzamelloonstaat tot datum controle;
 - e. facturen inleenkrachten en/of uitdraai van de grootboekrekening;
 - f. betalingsbewijzen loon (batchbetalingen, bankafschriften of (ondertekende kwitanties);
 - g. de loonstroken (bij voorkeur hardcopy) over de voornoemde onderzoeksperiode van alle werknemers die in deze periode in dienst waren inclusief de loonspecificaties van het ingeleend personeel;



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

ARTIKEL 5

WERKWIJZE

1. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselechte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de werkgever al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de cao niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het vermoeden van of de melding van niet naleven zijn gedocumenteerd.
2. Het SFPB controleert daarnaast op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao's. Van een gegrond vermoeden is sprake indien SFPB kennis neemt van signalen in de branche dat het bedrijf de bepalingen van de cao's overtreden en deze signalen concreet zijn onderbouwd.
3. De te controleren werkgevers zullen ruimschoots van tevoren telefonisch benaderd worden om een datum vast te stellen waarop de controle kan plaatsvinden. De datum en de plaats van het onderzoek worden schriftelijk bevestigd. In de bevestiging wordt aangegeven welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven werkgevers dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 4 lid 1, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden.
4. Het binnentreden, geschiedt alleen met instemming van de werkgever. Indien de werkgever geen toestemming geeft, zal de controle administratief afgewerkt worden. De werkgever stuurt hiervoor op verzoek alle stukken toe.
5. Indien een aangeschreven werkgever weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de cao's, zal de werkgever schriftelijk in gebreke worden gesteld en zal SFPB het bestuur hiervan in kennis stellen. Daarnaast ontvangt de werkgever het bedrijfsoordeel 'onvoldoende'.
6. Binnen 4 weken nadat de onderzochte werkgever de gevraagde controledocumenten volledig heeft getoond ontvangt de werkgever een rapport, waarin is aangegeven of en zo ja, op welke onderdelen van de administratie omissies zijn geconstateerd. Tevens worden correcties en bewijsstukken van de correcties opgevraagd waarbij een termijn wordt gesteld waarbinnen de verbeteringen dienen te zijn uitgevoerd en de nabetalingen te zijn voldaan. Bij niet-ernstige overtredingen dient herstel en nabetaling over de controleperiode (een jaar) plaats te vinden. Bij ernstige en zeer ernstige overtredingen moet er hersteld en nabetaald worden over de hele controleperiode tot het moment van de vorige controle (dus maximaal rond de drie jaar).
7. Op het moment dat de rapportage naar aanleiding van de controle naar de werkgever wordt gezonden, wordt separaat het bedrijfsoordeel naar de werkgever gestuurd met vermelding van de kernbepaling waarop een ernstige of zeer ernstige overtreding is begaan. Vanaf dat moment krijgt de onderzochte werkgever 10 werkdagen de tijd om hierop schriftelijk en deugdelijk beargumenteerd te reageren alvorens het bedrijfsoordeel definitief wordt vastgesteld.



8. Nadien aangebrachte verbeteringen zijn niet van invloed op het bedrijfsoordeel omdat het bedrijfsoordeel de stand van de cao naleving weergeeft op het moment van de uitgevoerde cao controle.
9. Het bedrijf waarop het bedrijfsoordeel betrekking heeft kan tegen een bedrijfsoordeel bezwaar maken bij de onafhankelijke bezwarencommissie. De bezwaarprocedure is opgenomen in bijlage 8
10. De voor het toezien op de naleving van de cao's ontvangen bescheiden worden op verzoek binnen 4 weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.

ARTIKEL 6 **KOSTEN CONTROLE**

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

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

ARTIKEL 7 **INGEBREKESTELLING EN SCHADEVERGOEDING**

1. Partijen bij de cao's dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3, vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten met inachtneming van het gestelde in artikel 8 over aan SFPB voor zover het betreft de vorderingen ter zake van de schade, die zij zelf lijden.
2. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFPB gedurende ten minste 14 dagen nalatig blijft de vanwege SFPB verzochte gegevens met betrekking tot de wijze waarop hij de cao naleeft te verstrekken, dan wel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht door dat enkele feit aan SFPB een forfaitaire schadevergoeding te betalen. SFPB kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het innen van deze schadevergoeding indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. Indien een werkgever na ingebrekestelling door of namens SFPB gedurende ten minste 14 dagen volhardt bij het niet naleven van de cao op de in de ingebrekestelling vermelde punten, is hij onverminderd het gestelde onder 2 verplicht aan SFPB een door deze stichting te bepalen schadevergoeding te betalen. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de nietnaleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening gehouden worden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao.
4. De ingebrekestelling overeenkomstig de leden 2 en 3 gebeurt schriftelijk, waarbij zowel de gronden als de omvang van de forfaitaire schadevergoeding worden vermeld.
5. SFPB handelt bij de toepassing van de leden 2 en 3 de vaststelling van de schadevergoeding daaronder begrepen overeenkomstig het in artikel 9 gestelde.
6. De door SFPB verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van de leden 2 en 3, worden toegevoegd aan de geldmiddelen van SFPB



ARTIKEL 8 **INSTELLEN VORDERING**

1. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (zoals beschreven in artikel 7 lid 1) is in beginsel gedelegeerd aan SFPB.
2. Voordat SFPB een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van materiële cao-bepalingen, stelt zij cao-partijen hiervan in kennis.
3. Elk der cao-partijen kan afzonderlijk binnen veertien dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende onderneming zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 7 lid 1 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat SFPB zelf de actie reeds in gang gezet heeft.
4. Als partijen niet binnen veertien dagen reageren, is SFPB nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Indien één of meer van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij SFPB te melden dat ten aanzien van Cao 1 juli 2018 - 30 juni 2023, definitief 102 de betreffende onderneming een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 7 lid 1, ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
6. SFPB behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan ter zake van de verplichting van de onderneming om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan cao-partijen. De melding aan cao-partijen als bedoeld in lid 2 ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële cao-bepalingen.
7. Bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid van de individuele werknemer een vordering jegens de werkgever bij de daarbij bevoegde rechter in te dienen.

ARTIKEL 9 **FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING**

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

ARTIKEL 10 **GEHEIMHOUDING**

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

ARTIKEL 11 **HARDHEIDSCLAUSULE**

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



BIJLAGE 5: DE WET ARBEID EN ZORG IN KORT BESTEK

1. **Zwangerschap- en bevallingsverlof:**
Minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, waarvan minimaal 10 weken bevallingsverlof, Uitkering 100% via UWV. Pensioen- en opbouw vakantiedagen gaan door.
2. **Adoptie- en bindingsverlof:**
Gedurende een tijdvak van 26 weken ten hoogste 4 aangesloten weken zonder behoud van loon.
3. **Kraamverlof:**
2 dagen betaald verlof binnen 4 weken van thuiskomst kind. Tevens heeft de werknemer het recht om aansluitend vakantie op te nemen, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. **Ouderschapsverlof:**
Beide ouders recht op 26 keer arbeidsduur per week voor kinderen tot 8 jaar met behoud van pensioenopbouw.
5. **Calamiteitenverlof:**
Calamiteitenverlof wordt volledig doorbetaald en kan overgaan in kortdurend zorgverlof.
6. **Kortdurend zorgverlof:**
In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. 100% van het loon (ten minste minimumloon).
7. **Langdurig zorgverlof:**
In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week, zonder behoud van loon.



BIJLAGE 6: REISKOSTENSYSTEEM

Met het reiskostenprogramma kan voor zowel voor woon-werkverkeer met eigen vervoer als voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer de reisvergoeding berekend worden. In artikel 54 van deze cao is vastgelegd hoe de reisvergoeding is opgebouwd. Dit artikel ligt ten grondslag aan het reiskostenprogramma.

De uitgangspunten voor de reisvergoeding zijn:

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

Voor G4S Aviation gelden de vergoedingen uit artikel 54.



BIJLAGE 7: OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG BIJ CONTRACTWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contract wisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantiebijslag wensen over te dragen naar de verwervende partij kan deze partij een daartoe gespecificeerde factuur zenden aan de latende partij.
2. De latende partij is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen de partijen betrokken bij de contract wisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 91 op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is vanaf loonperiode 1 2017 als volgt te berekenen: basisuurloon inclusief de gemiddeld uitbetaalde onregelmatigheidstoelage over de voorafgaande 52 weken maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantiebijslag zoals genoemd in artikel 67 van de cao.
4. De waarde van de over te dragen vakantiebijslag wordt berekend op grond van artikel 67 van de cao.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantiebijslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.



ADRESSEN

STICHTING SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING

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

SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGING

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

CONTROLEORGaan BEVEILIGING

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

SERVICECENTRUM PARTICULIERE BEVEILIGING

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

CNV VAKMENSEN

Hoofdkantoor Tiberdreef 4, 3561 GG UTRECHT
Postadres Postbus 2525, 3500 GM UTRECHT
Tel 030- 751 11 007
www.cnvvakmensen.nl
<https://www.cnvvakmensen.nl/caos/beveiliging/cao-g4s-aviation-security>
facebook www.facebook.com/cnvbeveiliging
twitter @cnvbeveiliging
individuele belangenbehartiging info@cnvvakmensen.nl
www.jeachterban.nl/beveiliging



FNV BEVEILIGING

Hoofdkantoor: Hertogswetering 159
3543 AS UTRECHT
Telefoon 088 – 368 0 368

Postadres: Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
www.fnvbeveiliging.nl

DE UNIE SECURITY, VAKBOND VAN BEVEILIGERS

Bezoekadres: Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG

Postadres: Multatulilaan 12
4103 NM CULEMBORG

Telefoon: 0345-851851
Fax: 0345-744045
Website: www.uniesecurity.nl
Facebook: www.facebook.nl/vakbondvanbeveiligers

Collectieve belangenbehartiging
Telefoon: 06-52522034
E-mail: gertjan.tommel@uniesecurity.nl

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

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

G4S AVIATION SECURITY

Bezoekadres: The Base toren C
Evert van de Beekstraat 1-66
1118 CL Schiphol
Telefoon: 088 – 447 2835

Postadres: Postbus 75589
1118 ZP Schiphol



DE NEDERLANDSE VEILIGHEIDSBRANCHE

Stephensonweg 14, 4207 HB GORINCHEM
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon 0183-646670
fax 0183-621161
e-mail: info@veiligheidsbranche.nl
www.veiligheidsbranche.nl

TKP pensioen

Hoofdkantoor Groningen
Europaweg 27 | 9723 AS Groningen
Postbus 501 | 9700 AM Groningen

Kantoor Utrecht (alleen op afspraak)
Euclideslaan 201 | 3584 BS Utrecht
050-582 19 90
info@tkppensioen.nl
www.tkppensioen.nl

www.beveiligingspensioen.nl



TREFWOORDENLIJST

Adressen
ADV-dag
Afbouwregeling
Afroepcontract
Afroepkracht
Antidiscriminatie
Arbeid in nachtdienst
Arbeidsduurverkorting
Arbeidsinstructie
Arbeidsonderbreking
Arbeidsongeschiktheid
Arbeidsreglement
Arbeidstijden
Arbeidstijdenwet
Arbeidsuren
Arbeidsverhoudingen
Avonddienst
Basissalaris
Basisuurloon
Bedrijfstakpensioenfonds
Beëindiging contract
Betaling arbeid op feestdagen
Betaling bijzondere uren
BHV-diploma
Bijzondere uren
Bloktijden
Boeteregeling interpretatieverschillen
Boeteregeling veiligheid
Buitengewoon verlof
Calamiteitenverlof
Communicatiemiddelen
Concurrentiebeding
Consignatie
Consignatievergoeding
Contractwisseling
Controleorgaan
Dag
Dagblokken
Dagdienst
Dienst
Dienstrooster
Dienstruiling
Dispensatie
Dringende reden
EHBO/ BHV
Employability
Feestdagen
Fulltime contract
Functiegroepen
Functies
Functievoorwaarden
Functiewaarneming
Fusies
Gebroken dienst
Geheimhouding
Geld- en waardetransport
Hondenvergoeding
Invalidendiensten
Invulrooster
Jaarverslagen
Jubileumvergoeding
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden
Kort verzuim
Loonopgave
Loonperiode
Loontoeslag
Loonwijzigingen
Loopbaanperspectief
Maaltijdvergoeding
Medewerker algemeen reserve
Medische keuring
Meeruren
Meldpunt
Mobiele surveillance
Nabestaandenpensioen
Nachtdienst
Nevenactiviteiten
Ondernemingsraad
Ongevallenverzekering
Onregelmatigheidstoeslag
Ontslag
Opzegtermijn
Ouderenbeleid
Overleg vakorganisaties
Overuren
Overwerk
Parkeerkosten
Parttime contract
Pauze
Pauzevergoeding
Pensioengerechtigd
Pensioenregeling
Proeftijd
Re-integratie
Reiskostenvergoeding
Reistijdenvergoeding
Reorganisatie
Rooster algemeen reserve
Roosterperiode
Roostervrij
Roostervrij weekend
Roostervrije dag
Rusttijden
S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels
Salarisschalen
Scholing
Schorsing
Sluiting



Sociaal plan
Sociale Commissie Beveiliging
Staking
Statijden
Stomerijvergoeding
Structuurwijziging
Studiekostenvergoeding
Toeslag werknemer algemeen reserve
Toeslagen berekening
Tussentijdse wijzigingen
Uitzendkrachten
Vacaturemelding
Vakantiedag
Vakantiejaar
Vakantieloon
Vakantiebijslag
Vakantie-uren
Vakbondswerk
Vakorganisatie
Vakvolwassen leeftijd
Vast rooster
Vaste post
Veiligheidsmanagement
Veiligheidsprotocol
Verplichtingen vakorganisatie
Verplichtingen werkgever
Verplichtingen werknemer
Vervroegd Uittreden
Voorwaarts-rotatieschema
VUT cao
Week
Werkgelegenheid
Werkgever
Werknemer
Werkoverleg
Wet Aanpassing Arbeidsduur
WGA-premie
Wijzigingen reglement
Winkelsurveillance
Wpbr
Zondagsarbeid