

**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST  
GROUP 4 SECURICOR AVIATION SECURITY  
B.V.  
2007**

Deze CAO geldt van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007

tussen ondergetekenden:

G4S Aviation Security

als partij ter ene zijde,

en

De UNIE, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg  
FNV BONDGENOTEN te Utrecht  
CNV DIENSTENBOND te Hoofddorp

ieder voor zich en tezamen vormend, partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan per 1 januari 2007.

# INHOUDSOPGAVE

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

- Artikel 1.1. Definities
- Artikel 1.2. Werkingssfeer
- Artikel 1.3. Bijzondere bepalingen werkingssfeer
- Artikel 1.4. Gunstiger en andere bepalingen
- Artikel 1.5. Algemene verplichtingen van de werkgever
- Artikel 1.6. Algemene verplichtingen van de werknemer
- Artikel 1.7. Algemene verplichtingen van de vakorganisatie

## HOOFDSTUK 2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

- Artikel 2.1. Indiensttreding
- Artikel 2.2. Schorsing
- Artikel 2.3. Ontslag om dringende redenen
- Artikel 2.4. Beëindigen en opzegtermijn

## HOOFDSTUK 3 ALGEMENE REGELS ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

- Artikel 3.1. Algemeen
- Artikel 3.2. Arbeidstijd
- Artikel 3.3. Overwerk
- Artikel 3.4. Algemene normen arbeids- en rusttijden
- Artikel 3.5. Aanvullende regels bij een vast rooster
- Artikel 3.6. Recht op parttime dienstverband
- Artikel 3.7. Urenregistratie

## HOOFDSTUK 4 SALARISBEPALINGEN

- Artikel 4.1. Functiegroepen
- Artikel 4.2. Salarisschalen
- Artikel 4.3. Toepassing van de salarisschalen
- Artikel 4.4. Prijscompensatie en eenmalige uitkering
- Artikel 4.5. Functiewaarneming
- Artikel 4.6. Berekening toeslagen
- Artikel 4.7. Betaling van arbeid op bijzondere uren
- Artikel 4.8. Betaling van arbeid op eerder vastgestelde roostervrije dagen
- Artikel 4.9. Betaling van arbeid op feestdagen
- Artikel 4.10. Betaling van overuren
- Artikel 4.11. Bijzondere beloningen
- Artikel 4.12. Werkoverleg
- Artikel 4.13. Loonopgave
- Artikel 4.14. Afbouwregeling
- Artikel 4.15. Vereiste vaardigheden

## HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN

- Artikel 5.1. Reiskostenvergoeding
- Artikel 5.2. Reistijdenvergoeding
- Artikel 5.3. Maaltijdvergoeding
- Artikel 5.4. Studiekostenvergoeding
- Artikel 5.5. Parkeergaragevergoeding
- Artikel 5.6. Stomerijvergoeding
- Artikel 5.7. Verblijfskosten

## HOOFDSTUK 6 VAKANTIE

- Artikel 6.1. Vakantiedagen
- Artikel 6.2. Extra vakantiedagen
- Artikel 6.3. Geld voor tijd / tijd voor geld
- Artikel 6.4. Vakantietoeslag
- Artikel 6.5. Buitengewoon verlof en kort verzuim
- Artikel 6.6. Calamiteitenverlof

## HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- Artikel 7.1. Algemeen
- Artikel 7.2. Uitkering bij dienstverband korter dan 12 loonperioden
- Artikel 7.3. Uitkering dienstverband langer dan 12 loonperioden
- Artikel 7.4. Wachtdagen
- Artikel 7.5. Geen uitkering bij arbeidsongeschiktheid
- Artikel 7.6. Sancties
- Artikel 7.7. Schadevergoeding
- Artikel 7.8. Preventiebeleid

## HOOFDSTUK 8 VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID

- Artikel 8.1. VUT CAO
- Artikel 8.2. Bedrijfspensioenfonds
- Artikel 8.3. Overige regelingen ten behoeve van oudere werknemers

## HOOFDSTUK 9 VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBO-AANGELEGENHEDEN

- Artikel 9.1. Veiligheidsprocedures

## HOOFDSTUK 10 WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING

- Artikel 10.1. Uitgangspunten
- Artikel 10.2. Vacature melding
- Artikel 10.3. Scholing
- Artikel 10.4. Employability en loopbaanperspectief
- Artikel 10.5. Periodiek overleg werkgelegenheidsontwikkelingen tussen CAO partijen
- Artikel 10.6. Uitzendkrachten in sector of onderneming
- Artikel 10.7. Werkgelegenheid en contractswisseling
- Artikel 10.8. Werkgelegenheid en de structuurwijziging in de onderneming

## HOOFDSTUK 11 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGINGORGANISATIES EN NALEVING CAO

- Artikel 11.1 Naleven CAO
- Artikel 11.2 Sociale commissie
- Artikel 11.3. Invloed ondernemings-CAO

## HOOFDSTUK 12 DIVERSE BEPALINGEN

- Artikel 12.1. Antidiscriminatie
- Artikel 12.2. Ongevallenverzekering
- Artikel 12.3. Jaarverslagen
- Artikel 12.4. Vakbondswerk in de onderneming
- Artikel 12.5. Tussentijdse wijzigingen
- Artikel 12.6. Duur van de overeenkomst en opzegging
- Artikel 12.7. Financiering van activiteiten op brancheniveau
- Artikel 12.8. Geschillencommissie
- Artikel 12.9. Redactiecommissie
- Artikel 12.10. Vakbondscontributie als faciliteit

## HOOFDSTUK 13 PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

- Artikel 13.1. Ouderenbeleid
- Artikel 13.2. Functiewaarderingsonderzoek
- Artikel 13.3. Integratie VPB

## BIJLAGE

- Bijlage 1A Voorbeeld arbeidsovereenkomst
- Bijlage 1B Voorbeeld Voorovereenkomst
- Bijlage 2 CAO voor VUT Particuliere beveiligingsorganisaties
- Bijlage 3 Loonopgave
- Bijlage 4 Functiegroepen en voorwaarden
- Bijlage 5 Salarisschalen
- Bijlage 6 Criteria aanbesteding reïntegratiecontract
- Bijlage 7 Reglement Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging
- Bijlage 8 Reglement voor de geschillencommissie
- Bijlage 9 Adressen

## **HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN**

### Artikel 1.1. Definities

1. Afroep contract: dienstverband waarbij de werkgever de werknemer kan oproepen voor losse ongeregelde diensten, welke in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden geregeld, zowel wat beschikbaarstelling van de werknemer betreft als de duur en de aard van de te verrichten losse en ongeregelde arbeid.
2. Arbeidsuren: alle uren waarover de werknemer loongerechtigd is (dus zowel gewerkte, als vakantieuren, buitengewoon verlofuren, ziekte-uren, leegloopuren).
3. ADV-dag: in het kader van de arbeidsduurverkorting toegekende en betaalde vrije dag, die verder wordt gedefinieerd als een roostervrije dag.
4. Basissalaris: het salaris per periode (een maand of uur) zonder bijtelling van enige toeslag of vergoeding als genoemd in bijlage 5 van deze CAO. Indien er voor een werknemer een hoger basissalaris is vastgesteld dan bedoeld in deze definitie, treedt dit hogere basissalaris in plaats van het salaris zoals is vastgesteld in deze CAO.
5. Basisuurloon: het uurloon dat is afgeleid van het voor de werknemer geldende loonperiode salaris zoals zodanig is vermeld in bijlage 5 van deze overeenkomst.
6. Bijzondere uren:  
Maandag t/m vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur  
Maandag t/m vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur  
Zaterdag en zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur
7. B.W.: Burgerlijk Wetboek (Boek 7. titel 10)
8. Dag: een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur
9. Dienst: een tijdvak van een aantal aaneengesloten uren waarin de werknemer werkzaamheden verricht op één of meerdere locaties. Dit tijdvak kan onderbroken worden door ten hoogste één onbetaalde pauze van maximaal één uur, waarin de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.
10. Dienstverband: een dienstverband is een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer voor bepaalde- of onbepaalde tijd.
11. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Koninginnedag, 5 mei als viering van de nationale bevrijding voor zover door de overheid aangewezen (lustrumjaren), Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de Oudejaarsavond na 16.00 uur en door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
12. Fulltime contract: dienstverband voor de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week, bepaald per loon- of roosterperiode.
13. Korte break: een onderbreking van 5 á 10 minuten tussen het werk op twee posten (exclusief looptijd) gedurende welke de werknemer vrij over die tijd kan beschikken.
14. Looptijd: Looptijd is de tijd vanaf het moment van afsturen naar een vlucht 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.
15. Leegloopuren: het verschil in contractueel overeengekomen uren en de gewerkte-, vakantie-, buitengewoon verlof- alsmede ziekte- en ADV-uren en aanvullingsuren conform art. 3.1 lid 3 en 4.
16. Loonperiode: het tijdvak waarover aan de werknemer het loon wordt uitbetaald is één kalendermaand.
17. Loontoeslag werknemer met een Afroepcontract: toeslag waar de werknemer met een Afroepcontract plaatsvervangend recht op heeft, voor het niet opbouwen van de vakantie-uren en het niet toekennen van ADV.
18. Meeruren: het verschil in arbeidstijd in een parttime contract waarmee in een loonperiode de overeengekomen (gemiddelde) arbeidstijd per week wordt overschreden, doch niet meer bedraagt dan gemiddeld 40 uur per week.
19. Nachtdienst: een dienst waarvan de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn inbegrepen.
20. Overwerk: in 2 los van elkaar staande situaties is er sprake van overwerk, te weten:
  - a. De arbeidsuren waarmee in een loonperiode een arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week wordt overschreden.
  - b. De arbeidsuren waarmee in een dienst of gebroken dienst een arbeidstijd van 9 uur wordt overschreden; ADV-dagen/uren tellen wel mee als arbeidsuren in het kader van de definitie van overwerk.

21. Parttime contract: dienstverband voor een overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, maar minder dan de normale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week, bepaald per loon- of roosterperiode.
22. Pauze: een onderbreking van minimaal 30 minuten en maximaal één uur (exclusief looptijd) gedurende welke de werknemer vrij over die tijd kan beschikken (zie ook definitie Dienst).
23. Rooster periode: het tijdvak waarbinnen de werknemer een vast rooster loopt dat zich na afloop van het tijdvak steeds weer opnieuw in hetzelfde (roulerende) patroon herhaalt.
24. Roostervrij weekend: een aaneengesloten periode van twee roostervrije dagen welke uiterlijk aanvangt na avonddienst op vrijdag, waarna de werknemer op zijn vroegst op maandag om 05.30 uur weer mag beginnen.
25. Roostervrije dag: een dag zonder begintijd van een dienst na 00.00 uur 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.
 De roostervrije dag is bij een achterwaarts roterend rooster altijd een periode van 32 uur zonder arbeidsuren.
26. Statijd: de tijd tussen het moment van aanmelden van een positie / vlucht aan de gate en het moment van afmelden van een positie / vlucht.
27. Vakantiedag: een aaneengesloten periode van tenminste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag. De duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.
28. Vakantiejaar: 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar.
29. Vakantieloon: het loon voortvloeiend uit het basissalaris, vermeerderd met de in de voorgaande drie loonperioden verdiende gemiddelde toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag en het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag) in vaste dienstroosters.
30. Vakantietoeslag: de toeslag over het in het vakantiejaar verdiende basissalaris, toeslag bijzondere uren, feestdagtoeslag, het structurele overwerk (inclusief overwerktoeslag), de EHBO-toeslag en overige vaste toeslagen.
31. Vakorganisatie: de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.
32. Vakvolwassen leeftijd: de leeftijd van 21 jaar en ouder.
33. Vast rooster: het voor de werknemer voor een roosterperiode vastgesteld dienstrooster, waarin alle voor hem geldende werk- en rusttijden en roostervrije dagen zijn opgenomen en dat zich steeds na afloop van de roosterperiode opnieuw in dezelfde vorm herhaalt; maximaal 20% van de in het vaste rooster opgenomen diensten kan bestaan uit zgn. Stand-by diensten, waarvan het begin- en eindtijdstip bij benadering is vastgesteld.
34. Week: van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
35. Werkgever: Group 4 Securicor Aviation Security B.V.
36. Werknemer: degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met, dan wel in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht voor, dan wel op afroep werkzaamheden verricht voor de werkgever, conform artikel 3.2. van deze overeenkomst.
37. Werkoverleg: hieronder wordt verstaan werkoverleg in de zin van de Arbo-wet, dan wel overleg op initiatief van de werkgever.
38. WPBR: Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus van 24 oktober 1997 (Staatsblad 1997 500).

#### Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers in dienst van de werkgever.
2. CAO partijen kunnen gezamenlijk dispensatie verlenen voor (onderdelen) van de CAO.

#### Artikel 1.3 Bijzondere bepalingen werkingssfeer

Deze overeenkomst is slechts gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die in het geheel geen beveiligingswerkzaamheden verrichtten of die een functie vervullen boven het niveau van de in deze arbeidsovereenkomst opgenomen salarisschalen. Ten aanzien van deze werknemers zijn niet van toepassing art. 1.1, lid 5, 6, 17, 19 en 32, art. 3.1 lid 1, hoofdstuk 4 (met uitzondering van de artikelen 4.4 en 4.9), artikel 5.2 bijlage 1a en 1b, 4 en 5.

#### Artikel 1.4. Gunstiger- en andere bepalingen.

1. In de onderneming geldende lonen en arbeidsvoorwaarden, welke in voor de werknemer gunstige zin afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst blijven onverkort gehandhaafd. In overleg met vakorganisaties kan hiervan worden afgeweken. Tevens kan hiervan worden afgeweken in overleg met de Ondernemingsraad (OR), wanneer de OR jegens vakorganisaties en werkgever kenbaar maakt in plaats van de vakorganisaties overlegpartner te zijn.
2. In overleg met de vakorganisaties kan, indien bijzondere omstandigheden in bepaalde ondernemingen daartoe aanleiding geven, op basis van en voortbouwend op deze overeenkomst een aparte overeenkomst worden afgesloten, welke minimaal aan de inhoud van deze overeenkomst moet voldoen.
3. Het is de werkgever toegestaan om voor de werknemer in gunstige zin van de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst af te wijken.

#### Artikel 1.5 Algemene verplichtingen van de werkgever

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

#### Artikel 1.6. Algemene verplichtingen van de werknemer.

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij de voor de objecten of diensten geldende instructies, aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, conform het daaromtrent bepaalde in het huishoudelijk reglement en het uniformreglement.
3. De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever of het bedrijf van de opdrachtgever te zijner kennis komt met uitzondering van mededelingen aan partijen bij deze overeenkomst, welke direct of indirect verband houden met de uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst.
4. De werknemer die een functie vervult als genoemd in bijlage 4, dient zijn werkzaamheden in uniform te verrichten, tenzij een afwijkende regeling door de werkgever wordt ingesteld. Het uniform dient op de voorgeschreven wijze gedragen en onderhouden te worden.
5. Het is de werknemer nadrukkelijk verboden alcoholhoudende dranken of bewustzijn beïnvloedende middelen, waaronder drugs direct voor of tijdens de dienst te gebruiken of bij zich te hebben. Evenmin zal hij zijn diensten met een naar alcohol ruikende adem aanvangen.

#### Artikel 1.7. Algemene verplichtingen van de vakorganisatie.

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

heeft (hebben) op een conflict tussen partijen bij deze overeenkomst, van tevoren overleg te plegen met de werkgever.

## **HOOFDSTUK 2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND**

### Artikel 2.1. Indienstreding

1. Bij het in dienst treden van de werknemer sluit de werkgever met hem een schriftelijke arbeidsovereenkomst af. Deze CAO maakt daarvan een onverbreekelijk onderdeel uit. Modellen van schriftelijke arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst. Alle elementen uit deze modelarbeidsovereenkomst worden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst opgenomen. Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst in strijd met bepalingen van deze collectieve overeenkomst worden rechtens nietig geacht. Bijzondere afspraken worden in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.
2. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding op te nemen in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer. Hiervan zijn uitgezonderd de onderstaande functies waarvoor het concurrentiebeding van toepassing kan worden verklaard, welke als afzonderlijke bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst dient te worden opgenomen. Het betreft achtereenvolgens de volgende functies:
  - Leden van het Management Team;
  - Hoofd Planning;
  - Manager bedrijfsbureau / assistent Manager Bedrijfsbureau ;
  - Sectormanagers.Voor genoemde functies kan een concurrentiebeding gelden voor een soortgelijke functie op Nederlandse Luchthavens waar G4S Aviation Security werkzaamheden verricht, gedurende maximaal zes (6) maanden na beëindigen van het dienstverband. Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, anders dan op grond van art. 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, geldt geen concurrentiebeding.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in art 2.1. lid 4, geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In afwijking hiervan geldt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar een proeftijd van één maand, tenzij de werknemer bij de aanvang van deze arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de opleidingseisen welke aan hem in het kader van de door hem te verrichten werkzaamheden worden gesteld op basis van Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus, zoals deze thans luidt en zal gaan luiden. In dat geval geldt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wederzijds een proeftijd van 2 maanden.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, bij het verstrijken van de overeengekomen duur, tenzij lid 5 van toepassing is.
5. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode langer dan 36 maanden, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, of
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Het bepaalde onder a. is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een periode niet langer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen werkgever en werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor een periode van 36 maanden of langer.
6. Als tussen de werkgever en afroepkracht een Voorovereenkomst is gesloten is het bepaalde in art. 668a B.W. niet van toepassing gedurende de eerste 48 maanden waarin werkzaamheden worden verricht:
  - 6a. Een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project wordt na twee jaar geacht te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
7. Indien de werkgever dan wel de werknemer tijdens de proeftijd het dienstverband wenst te verbreken, dient deze wens tenminste 12 uren voordat de dienstdag begint aan de wederpartij kenbaar gemaakt te worden.
8. Indien een fulltime of parttime contract is aangegaan, is de werknemer verplicht om:
  - a. Tijdens het dienstverband gedurende de voor zijn functie overeengekomen arbeidstijd voor de werkgever te werken.



- b. Alle opdrachten van de werkgever, welke binnen het raam van zijn functie redelijkerwijs aan hem worden gegeven op de tijden en plaatsen welke de werkgever verlangt, uit te voeren.
- 9. Bij het sluiten van een parttime arbeidscontract moet de werknemer kiezen uit een vast model of een groei-model. 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 en 1 juli kan ingaan. De werknemer die een dergelijke wijziging wil, moet dit tenminste één maand van tevoren aankondigen. De werkgever moet de gemaakte keuze respecteren, tenzij zwaarwegende redenen van organisatorisch of bedrijfsbelang zich daartegen verzetten.
- 10. Indien een werknemer met een Afroepcontract, dat ten minste 13 weken heeft geduurd, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken die 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 de vaste structurele arbeidstijd niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en meer naar boven.
- 10a. Voor werknemers met een Afroepcontract kunnen de in bijlage 1 van deze CAO afgebeelde volgende contractvormen worden gehanteerd:
  - a. de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht;
  - b. de Voorovereenkomst;
  - c. de flexibele jaarovereenkomst.
 Voor een werknemer met een Afroepcontract wordt artikel 628 B.W. uitgesloten ten aanzien van de niet gewerkte uren.
- 11. 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 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 meer naar boven. Verwezen wordt naar het artikel 7:610b. B.W..
- 12. Het is de werknemer, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan, verboden anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever, tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten. Toestemming zal slechts worden onthouden wanneer bedoelde nevenactiviteiten verband houden met beveiligings- en/of bewakingswerkzaamheden of naar oordeel van werkgever op andere wijze schadelijk kunnen zijn voor het bedrijf van werkgever. Dit verbod geldt niet voor werknemers met een parttime- of Afroepcontract.
- 13. Het dienstverband kan slechts worden aangegaan en bestendigd indien van overheidswege de vereiste toestemming voor het uitoefenen van de functie van beveiligingsbeambte wordt verstrekt en niet wordt/is ingetrokken.

#### Artikel 2.2. Schorsing

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

### Artikel 2.3. Ontslag om dringende redenen

Met het bepaalde in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek wordt, gelet op de inhoud van de beveiligingsfunctie en de daaraan verbonden specifieke taken, ondermeer als dringende reden in de zin van deze wet beschouwd al die gevallen, waarin de werknemer:

- a. zich schuldig maakt aan, dan wel direct betrokken bij, diefstal, verduistering en /of bedrog en/of andere strafbare feiten anders dan verkeersovertredingen, waardoor het vertrouwen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) onwaardig wordt;
  - b. zich, ondanks waarschuwing, overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag, waardoor hij de belangen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) schaadt of kan schaden;
  - c. opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos eigendommen van de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) beschadigt danwel zichzelf, anderen en/of voornoemde eigendommen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - d. het alleen door hem te beveiligen object onbeheerd achterlaat, danwel het mede door hem te beveiligen object vroegtijdig verlaat;
  - e. door opzet of grove onachtzaamheid bijzonderheden en aangelegenheden, waarvan met redelijke zekerheid kan worden aangenomen, dat zij voor de werkgever en/of haar opdrachtgever(s) een geheim karakter hebben, bekend maakt.
- Alvorens over te gaan tot het om dringende redenen beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever, afhankelijk van de noodzaak tot het instellen van een onderzoek, besluiten de werknemer te schorsen als omschreven in artikel 2.2. Een onmiddellijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst zal de betreffende werknemer onverwijld schriftelijk, met vermelding van de reden(en) worden medegedeeld.

### Artikel 2.4. Beëindiging en opzegtermijn

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werknemer en de werkgever een opzegtermijn van 2 loonperioden, tenzij bij schriftelijke overeenkomst voor beiden een gezamenlijk langere opzegtermijn wordt overeengekomen. De opzegtermijn voor beide partijen zal echter nooit minder zijn dan een maand. Opzegging kan geschieden tegen elke dag.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 lid 1 B.W. Tussentijdse beëindiging is mogelijk bij contracten voor bepaalde tijd met als opzegtermijn 1 maand bij korter dan 2 jaar. In overige gevallen 2 maanden.
3. Voor een werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is, is het einde van de arbeidsovereenkomst gekoppeld aan het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen. De werkgever zal bij het bekend worden van het einde van de werkzaamheden hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling doen.
4. Indien de werkgever dan wel de werknemer tijdens de proeftijd het dienstverband wenst te verbreken, dient dit tenminste 12 uren voordat de diensttijd begint aan de wederpartij kenbaar gemaakt te worden.
5.
  - a. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt dan wel de werknemer deelnemer wordt in het VUT-fonds van de particuliere beveiligingsorganisaties. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.
  - b. Indien in afwijking van het onder artikel 2.4 lid 5a bepaalde, de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel een werknemer van 65 jaar en ouder in dienst wordt opgenomen, zal een termijn van opzegging gelden van 1 loonperiode, waarbij opzegging kan geschieden tegen elke dag.
  - c. Het in artikel 670 lid 1 B.W. (opzegging tijdens arbeidsongeschiktheid) is op de werknemer van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
6. Het bepaalde in artikel 670 lid 3 B.W. (opzeggingsverbod wegens militaire dienstplicht) is op de werknemer niet van toepassing.

## **HOOFDSTUK 3 ALGEMENE REGELS ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD**

### **Artikel 3.1. Algemeen**

1.
  - a. Arbeidsduurverkorting  
Het aantal ADV-dagen per jaar is vastgesteld op 13 dagen. In de loonperiodes 6, 7, 8 en 12 behoeven geen ADV-dagen in het dienstrooster te worden opgenomen.
  - b. Aan de werknemers met een parttime contract zal de arbeidsduurverkorting naar evenredigheid worden toegewezen.
  - c. Aan de werknemers met een afroep contract zal vanwege het karakter van zijn overeenkomst geen arbeidsduurverkorting worden toegewezen, deze ontvangen plaatsvervangend hiervoor een toeslag van 5% over het basisloon: als element opgenomen in de loontoeslag werknemer met een afroep contract.
  - d. Voor maximaal vijf ADV-dagen geldt dat deze worden vastgesteld en medegedeeld aan de werknemer bij de donderdagse weekindeling, voorafgaand aan de week waarin de ADV-dag wordt vastgesteld.
  - e. Voor de overige ADV-dagen geldt dat deze tenminste 28 dagen tevoren worden vastgesteld en medegedeeld aan de medewerker.
  - f. Onverminderd het bepaalde in de volgende alinea zal de werkgever per loonperiode meerdere ADV-dagen inroosteren, tot maximum van 3 ADV-dagen per loonperiode.
  - g. De werkgever kan slechts met instemming van de werknemer een ADV-dag intrekken. Deze ingetrokken ADV-dag zal in overleg met de werknemer uiterlijk in de volgende loonperiode in tijd worden gecompenseerd, door het toekennen van een vervangende ADV-dag; naast een eventueel eerder toegekende ADV-dag. Een vastgestelde ADV-dag vervalt (wordt niet gecompenseerd) als deze wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet kan worden genoten.
2. Arbeidsduur.
  - a. De arbeidsduur bedraagt met inachtnaam van lid 1 bij een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week.
  - b. Tot de arbeidsduur behoren alle arbeidsuren.
3. Uitbetaling minimum uren per oproep.

Indien bij oproep door de werkgever bij opkomst van de werknemer geen gebruik wordt gemaakt van zijn diensten, is de werkgever verplicht om aan de werknemer 3 basisuurlonen met de daarop van toepassing zijnde reiskosten en reistijdenvergoeding te verstrekken.
4. Uitbetaling bij dienst korter dan 4 uur.

Indien een dienst wordt verricht die korter duurt dan 4 uur, inclusief reisure, niet zijnde een gebroken dienst, dan worden aan de werknemer toch 4 arbeidsuren berekend en betaald. Voor een gebroken dienst geldt, dat één van de twee dienstdelen minimaal 4 uur, inclusief reisure, lang moet zijn. Indien dit niet het geval is geldt dat voor één van de twee dienstdelen toch 4 arbeidsuren berekend en betaald worden.
5. Vormen van een parttime contract. Het parttime contract wordt aangegaan of volgens een vast model waarbij het aantal overeengekomen uren niet mag worden overschreden, of volgens een groei-model waarbij het aantal uren tot een maximum van 176 uur per 4 weken wel mag worden overschreden.
6. De werknemer heeft per loonperiode recht op toekenning van acht roostervrije dagen. De toekenning van acht roostervrije dagen per loonperiode geldt ook voor de werknemer met een parttime contract.

### **Artikel 3.2. Arbeidstijd**

- d. Fulltime contract:
  1. Bij een fulltime contract is de normale arbeidstijd van de werknemer gemiddeld 40 uur per week. Dit gemiddelde wordt betaald per roosterperiode.
  2. Voor de werknemer met een fulltime contract wordt de arbeidstijd via een vast rooster, voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd.
- e. Parttime contract:

Voor de werknemer met een parttime contract wordt de arbeidstijd via een vast rooster, voorafgaand aan de werkzaamheden vastgelegd.
- f. Afroep contract:

Bij een werknemer met een afroep contract wordt de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer per dienst vastgesteld.

### Artikel 3.3. Overwerk

Voor zover de bepalingen in deze regelingen, deze overeenkomst en de wettelijke bepalingen dit toestaan, is werknemer verplicht langer dan gemiddeld 40 uur per week te werken, indien zulks in het belang van de onderneming noodzakelijk is. De verplichting tot overwerk geldt tot een maximale arbeidstijd van 176 uur per 4 weken. De werkgever zal overwerk overigens zoveel mogelijk voorkomen.

### Artikel 3.4. Algemene normen arbeids- en rusttijden

1. Met inachtnaam van het bepaalde in deze overeenkomst en de Arbeidstijdenwet gelden de volgende regelingen terzake arbeids- en rusttijden.
2. Wekelijkse onafgebroken rusttijd:
  - a. de werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij tenminste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 9 maal 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke periode van 5 achtereenvolgende weken mag worden bekort tot 32 uren;
  - b. De onder lid a bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.
3. Dagelijkse onafgebroken rusttijd:

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

De werknemer heeft minimaal 16 vrije zondagen per 52 weken. Bij de inroostering daarvan gelden de navolgende uitgangspunten:

  - Er wordt minimaal 1 zondag per loonperiode ingeroosterd, mede in het kader van het roostervrije weekend van artikel 3.5 lid 3.
  - Desgewenst kan de medewerker verzoeken om 3 roostervrije zondagen vast te stellen in de aaneengesloten vakantie (artikel 6.1. lid 2).
5. Maximum arbeidstijden (afroep contract):

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

met inachtnaam van lid 5 van dit artikel geldt ten aanzien van de werknemer, die arbeid verricht in nachtdienst, dat hij:

  - a. ten hoogste 9 uren per nachtdienst en in elke periode van 14 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week verricht.
  - b. In elke periode van 13 achtereenvolgende weken, hetzij:
    - niet meer dan ten hoogste 32 maal arbeid in nachtdienst verricht. Daarenboven kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend tot maximaal 35 nachtdiensten per 13 weken; hetzij
    - indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur; niet meer dan ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst verricht; hetzij,
    - in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
  - c. na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke arbeid eindigt na 02.00 uur, een onafgebroken rusttijd van tenminste 14 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden bekort tot tenminste 8 uren (exclusief reistijd).
  - d. Na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 48 uur.
  - e. Procedure bij dispensatieverlening ad b.: op ondernemingsniveau neemt de werkgever het initiatief naar vakorganisaties. Inhoudelijk overleg vindt plaats binnen 2 tot 4 weken na dat initiatief: na inhoudelijk overleg en akkoord wordt een dispensatieverzoek ingediend bij CAO-partijen. Na marginale toetsing verlenen CAO-partijen binnen 2 weken dispensatie.

7. Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)  
Van de leden 5 en 6 van dit artikel kan, uitsluitend ten aanzien van de arbeidstijd, worden afgeweken, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt. In dat geval verricht de werknemer arbeid ten hoogste 12 uur per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week. Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in nachtdienst, geldt, onverminderd hetgeen in de vorige volzin is bepaald, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
8. Pauze:
- a. De arbeid van een werknemer wordt, indien hij meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.
  - b. Met inachtneming van het vorige lid en de wettelijke bepalingen wordt de arbeid van een werknemer:
    - indien hij niet meer dan 8 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen een half uur;
    - indien hij meer dan 8 uren, doch niet meer dan 10 uren arbeid verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste 45 minuten;
    - indien hij meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes tezamen tenminste 1 uur.
  - c. Een van de pauzes bedoeld in onderdeel b., bedraagt tenminste een half uur aaneengesloten.
  - d. De hierboven bedoelde pauzes, vangen aan en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uren na aanvang en 2 uren voor het einde van de arbeid.
  - e. Voor de werknemers werkzaam als objectbeveiliging/receptionist organiseert de werkgever de in lid a. bedoelde pauze per dienst in twee delen van 15 minuten. Indien deze toepassing door de bestaande organisatie in het bedrijf tot kennelijk onredelijke gevolgen leidt dan wel er in het bedrijf bijzondere omstandigheden gelden, kan het bedrijf zulks aan de Geschillencommissie voorleggen en hen per object om dispensatie verzoeken.
  - f. Uitsluitend de werknemer die beveiligingswerkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, kent geen pauze. De werkgever organiseert dan wel de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.
9. Statijden:  
Met inachtneming van lid 8 zullen, met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) de volgende maximale statijden worden gehanteerd:
1. Voor medewerkers Visitatie: 150 minuten.
  2. Voor medewerkers HRF : 1 of 2 vluchten (circa 150 minuten).
  3. Voor medewerkers Apollo: 150 minuten.
  4. Voor medewerkers HBS: 150 minuten.
- Uiterlijk bij het bereiken van de maximale statijd zullen medewerkers in de gelegenheid worden gesteld tot het nemen van hetzij een pauze, conform lid 8 van dit artikel, of een korte gelegenheid tot het nuttigen van een versnapering (korte break).

#### Artikel 3.5. Aanvullende regels bij een vast rooster

1. Toepassing van een lid van dit artikel mag niet leiden tot overtreding van een andere bepaling in deze overeenkomst of de wettelijke regels.
2. Een rooster kan slechts in overleg met de betrokken werknemers of werknemersvertegenwoordiging (OR) tot stand komen of gewijzigd worden en wordt minimaal 7 dagen voor aanvang van de eerste roosterperiode door de werkgever schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakt.
3. Voor de werknemer met een vast rooster zijn de roostervrije dagen opgenomen in het dienstrooster, waarbij de werknemer recht heeft op toekenning van gemiddeld acht roostervrije dagen per vier weken, waarbij minimaal sprake is van twee perioden van twee aaneengesloten roostervrije dagen, waarvan er één periode als roostervrij weekend wordt aangewezen.

4. Voor de werknemer met een fulltime contract geldt, dat wanneer een vast rooster meer arbeidsuren bevat dan de in artikel 3.2. lid a. genoemde arbeidstijd, met een maximum per roosterperiode van gemiddeld 42 uur per week, de werknemer verplicht is dit rooster te aanvaarden.
5. Voor de werknemer met een vast rooster worden ADV-dagen in het dienstrooster opgenomen.
6. De werkgever kan, behoudens rooster wijzigingen, de werknemer niet verplichten werkzaamheden te verrichten op een eerder vastgestelde roostervrije dag.
7. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om zijn dienstrooster aan te passen in verband met zijn opvoedingstaken in het gezin honoreren, indien dit organisatorisch mogelijk is en dit past in de bedrijfsvoering.
8. van de in artikel 3.4. en 3.5. genoemde vereisten kan indien noodzakelijk worden afgeweken, mits de Arbeidsinspectie daarvoor haar toestemming geeft en het betreffende vaste rooster goedkeurt.
9. De werkgever zal bij het tot stand brengen van dienstroosters ernaar streven hierin zoveel mogelijk diensten van 8 (arbeids)uren op te nemen met een maximale uitloop van 10 (arbeids)uren.

#### Artikel 3.6. Recht op parttime dienstverband

Een werknemer met een fulltime contract kan bij zijn werkgever schriftelijk het verzoek doen zijn arbeidsovereenkomst om te zetten in een parttime contract. De werkgever zal dit toestaan indien dit niet stuit op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, zoals bedoeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (W.A.A.).

Een eventuele afwijzing van het verzoek zal door de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed geschieden. De werknemer heeft recht op grond van bedoelde schriftelijke afwijzing de Geschillencommissie te vragen advies uit te brengen over de vraag of dit kennelijk onredelijk is.

#### Artikel 3.7. Urenregistratie

1. In verband met het feit dat de loonperiode en de roosterperiode 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 door 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-, reis-, 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 en dienen door de werknemer in de daaropvolgende loonperiode(n) alsnog conform dienstrooster gewerkt te worden, zodat de werknemer per roosterperiode de met hem overeengekomen gemiddelde arbeidstijd werkt. De roosterperiode in de zin van dit artikel wordt gesteld op maximaal dertien (13) weken.
6. Bij beëindiging van het dienstverband worden de op dat moment nog bestaande overlooppuren op de eindafrekening bij de werknemer in mindering gebracht.

## **HOOFDSTUK 4 SALARISBEPALINGEN**

### **Artikel 4.1. Functiegroepen**

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever als beveiligingsbeambte aangesteld in één van de functies uit de functiegroepen zoals vermeld in bijlage 4 van deze overeenkomst.
2. De voorwaarden die verbonden zijn aan de aanstelling in een functiegroep zijn vermeld in bijlage 4 van deze overeenkomst.
3. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijke mededeling in welke functie en functiegroep hij is ingedeeld. Bij tussentijdse wijziging wordt de werknemer schriftelijk in kennis gesteld.
4. De inschaling van de werknemer in functiegroep 3 en hoger zal uitsluitend plaats kunnen vinden indien daar organisatorisch ruimte voor is.
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 4.2. Salarisschalen**

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep welke een schaal omvat gebaseerd op periodieken. Voor de werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd zijn inplaats van periodieken de jeugdlonen van toepassing. De schalen zijn opgenomen in bijlage 5 van deze overeenkomst.
2. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijke mededeling in welke salarisgroep hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal periodieken of leeftijdsjaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
3. Voor de werknemer die met de werkgever een leerarbeidsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie beroepsonderwijs (BBL/BOL) heeft afgesloten, geldt in afwijking van het basissalaris genoemd in bijlage 5, dat hij uitsluitend gedurende de eerste vier weken van de opleiding een basissalaris ontvangt, dat 50 % van het in de salarisschalen vermelde basissalaris bedraagt.

### **Artikel 4.3. Toepassing van de salarisschalen**

1. De werknemer met een fulltime contract, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt:
  - a. Deze werknemer ontvangt het basissalaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij zijn functie in de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
  - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het aanvangsalaris van de voor hem geldende salarisschaal. Aan een nieuwe werknemer kunnen op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring één of meer extra periodieken worden toegekend.
  - c. Het basissalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld, door toekenning van een extra periodiek, voorzover het einde van de schaal nog niet is bereikt. Verhogingen op basis van periodieken worden toegekend met ingang van de loonperiode volgende op die, waarin de werknemer een periodiek heeft opgebouwd. Voor opklimming in periodieken, voorzover het einde van de salarisschaal nog niet is bereikt, geldt een tijdvak van 12 maanden.
2. De werknemer met een fulltime contract beneden de vakvolwassen leeftijd:
  - a. Deze werknemer ontvangt het basissalaris behorende bij zijn leeftijd en bij zijn functie in de functiegroep waarin hij is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal;
  - b. Verhoging op grond van de leeftijd wordt toegekend met ingang van de loonperiode waarin de werknemer jarig is.
3. De werknemer met een parttime contract;  
Deze werknemer ontvangt het basissalaris als vastgesteld onder lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidstijd.
4. De werknemer met een Afroepcontract;  
Deze werknemer ontvangt een basissalaris als vastgesteld onder lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van het aantal daadwerkelijke arbeidsuren.
5. Bevordering van een werknemer naar een hogere salarisschaal:

- a. Plaatsing in een hogere salarisschaal vindt plaats met ingang van de loonperiode volgende op die waarin bevordering naar een hogere salarisschaal plaats vindt.
- b. Bij bevordering van een werknemer naar een hogere salarisschaal behoudt de werknemer minimaal het door hem opgebouwde aantal periodieken of leeftijdsjaren. De werknemer schuift binnen de salarisschalen horizontaal door, tenzij het aantal periodieken of leeftijdsjaren verhoogd moet worden, omdat anders geen inschaling in de nieuwe salarisschaal kan plaatsvinden.
- c. Indien tegelijkertijd met de bevordering een periodieke verhoging of leeftijdsverhoging van toepassing is, wordt deze tegelijkertijd met de bevordering aan de werknemer toegekend.
- d. In het geval van een keuzebevordering naar een hoger functieniveau kan in afwijking van het voorgaande 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.

#### Artikel 4.4. Prijscompensatie en eenmalige uitkering

1. Per 1 januari 2007 zullen zowel de salarisschalen als de werkelijke salarissen worden verhoogd met 1,25%.
2. Alle medewerkers die op 1-4-2007 in dienst zijn ontvangen in de maand april een eenmalige uitkering van €150 bruto (bij een fulltime dienstverband). Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato van het op dat moment geldende dienstverband. Medewerkers die werkzaam zijn op basis van een afroepcontract ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het gemiddelde deeltijdpercentage over de gewerkte uren van de laatste voorafgaande 3 maanden, zijnde januari tot en met maart 2007, met een ondergrens van €50 bruto.
3. Op 1 juli 2007 dient het aantal medewerkers in dienst ten opzichte van 1 januari 2007 te zijn verhoogd met 100. Mocht G4S dit niet hebben gerealiseerd geldt een additionele extra eenmalige uitkering van €75 bruto (bij een fulltime dienstverband) per 1 oktober 2007. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato van het op dat moment geldende dienstverband. Medewerkers die werkzaam zijn op basis van een afroepcontract ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het gemiddelde deeltijdpercentage over de gewerkte uren van de laatste voorafgaande 3 maanden, zijnde juli tot en met september 2007, met een ondergrens van €25 bruto.

#### Artikel 4.5. 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.
4. Bij waarneming van een 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.
5. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lagere salarisschaal ingedeelde functie blijft in zijn oude salarisschaal ingedeeld.

#### Artikel 4.6. Berekening toeslagen

1. De in artikelen 4.7. tot en met 4.10 van deze overeenkomst genoemde toeslagen worden alle berekend over het voor de werknemer geldende basisuurloon.
2. De toeslagen worden ook over delen van een uur uitbetaald en kunnen niet met elkaar verrekend worden, tenzij anders vermeld.

#### Artikel 4.7. Betaling van arbeid op bijzondere uren

1. Indien dienst wordt gedaan op weekenddagen tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 35% over de gewerkte uren.
2. Indien dienst wordt gedaan op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 20% over de gewerkte uren.



3. Indien dienst wordt gedaan op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur, zal boven het basissalaris een toeslag worden verstrekt van 10% over de gewerkte uren.
4. Tijdens de arbeid op Oudejaarsdag, geldt een toeslag van 100% op ieder gewerkt uur na 16.00 uur.
5. 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. Deze toeslag bedraagt minimaal €2,95 bruto per uur.
6. Een extra reiskostenvergoeding van €2,36 per dienst wordt betaald indien de werknemer op een roostervrije dag een extra dienst verricht, die niet op de blauwe kaart wordt bijgeschreven.
7. Tijd voor tijd. (Blauwe kaart)  
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.
8. In overleg met de werkgever kan de op de blauwe kaart geregistreerde vrije tijd worden opgenomen, waarbij doorbetaling van het salaris plaatsvindt.

#### Artikel 4.8. Betaling van arbeid op eerder vastgestelde roostervrije dagen

Werknemer ontvangt een toeslag van 30% indien zij op een roostervrije dag werkzaam zijn (verplicht dan wel niet verplicht). Ingeval van onverplicht geldt wederzijds goedvinden vooraf tussen werknemer en werkgever.

#### Artikel 4.9. Betaling van arbeid op feestdagen

1.
  - a. Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend op een doordeweekse dag, geldt, naast de toeslagen die van toepassing zijn op grond van de artikelen 4.7. lid 2 en 4.7. lid 3, een toeslag van 50% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 uur en 24.00 uur.
  - b. Tijdens de arbeid op feestdagen, vallend in het weekend, geldt een toeslag van 50% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 uur en 24.00 uur, naast de (weekend)toeslag, zoals vermeld in artikel 4.7. lid 1.

Voor de werknemer met een fulltime contract geldt naast het bepaalde in lid 5, dat voor iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag, het tegoed aan vakantieuren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met 8 uur. Voor de werknemer met een fulltime contract die op een dergelijke feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, zal deze feestdag worden aangemerkt als vakantiedag.

2. Voor de werknemer met een parttime contract geldt naast het bepaalde in lid 1, dat indien hij arbeid verricht op een doordeweekse feestdag, het tegoed aan vakantie uren in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met het aantal uren op de desbetreffende feestdag verrichte arbeidsuren, met een maximum van 8 uren.  
Voor de werknemer met een parttime contract geldt naast het bepaalde in lid 1, dat indien hij geen arbeid verricht op een doordeweekse feestdag, het tegoed aan vakantieuren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, wordt verhoogd met het aantal uren gelijk aan het aantal uren als gepland in het rooster, met een maximum van 8uur. Indien er sprake is van een roostervrije dag zal het tegoed aan vakantieuren, in de loonperiode waarin deze feestdag valt, worden verhoogd met 20% van de in artikel 3.2. overeengekomen arbeidstijd per week. Voor de werknemer met een parttime contract geldt voorts dat indien hij op een dergelijke feestdag geen arbeid verricht en niet roostervrij is, deze feestdag wordt aangemerkt als vakantiedag.
3. Voor de werknemer met een afroepcontract geldt op feestdagen een toeslag van 100% op ieder gewerkt uur tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

#### Artikel 4.10. Betaling van overuren

1. Los van elkaar worden overuren op basis van het in dit artikel bepaalde, normen en toeslagen vastgesteld en vergoed. De toeslagen worden berekend over het voor de werknemer geldende basisuurloon.
2. Voor de arbeidsuren in een dienst of gebroken dienst boven 9 uren geldt een toeslag van 50%.
3. Voor de arbeidsuren in een loonperiode, die de normuren van een fulltime dienstverband in de betreffende loonperiode (gemiddeld 173,33 uur per loonperiode) overschrijden, geldt naast de toeslag in artikel 4.7. een overwerktoeslag van 50%.

4. Overuren worden in beginsel uitbetaald. Desgewenst kunnen de werkgever en werknemer overeenkomen dat overuren kunnen worden opgenomen in vrije tijd met een minimum aantal uren van 4 uur (=1 dagdeel). Toeslagen worden te allen tijde uitbetaald.

#### Artikel 4.11. Bijzondere beloningen

Werknemers die op 1 januari in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma zullen in de gelegenheid gesteld worden om hun diploma in stand te houden. Voor wat betreft de voorwaarden waaronder zulks geschiedt, wordt verwezen naar artikel 5~~4~~4. (studiekostenvergoeding).

#### Artikel 4.12. Werkoverleg

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

#### Artikel 4.13. Loonopgave

Onverminderd het bepaalde in artikel 624 en 626 B.W. en de handleiding loonbelasting en premieheffing, die jaarlijks door het Ministerie van Financiën wordt uitgegeven, verplicht de werkgever zich bij elke loonbetaling aan de werknemer een schriftelijke loonopgave te verstrekken. In bijlage 3 van deze arbeidsovereenkomst is een overzicht opgenomen van de gegevens die minimaal in de loonopgave dienen te worden vermeld.

#### Artikel 4.14. Afbouwregeling

1. a. Voor de werknemer in een vast rooster of met en andere vaste inkomensstructuur wordt een afbouwregeling getroffen voor beloningselementen m.u.v. die bedoeld onder hoofdstuk 4.1. t/m 4.4., indien door de werkgever, buiten de schuld van de werknemer om, de functie of de roosters worden gewijzigd.  
b. Bij roosterwijzigingen moet het een significante groep werknemers betreffen van minimaal 20 personen.
2. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor de afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld en als één bedrag buiten het salaris gebracht. De afbouw vindt vervolgens plaats per loonperiode.
3. Voor de vaststelling van de afbouwregeling komt in aanmerking de gemiddelde toeslag bijzondere uren (avond, nacht en weekend) alsmede de toeslag voor structureel overwerk.
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 tenminste 12 maanden heeft bestaan.
5. Indien voldaan is aan de hierboven genoemde voorwaarden geldt de volgende afbouw: Bij ingang van de eerste wijziging direct €24,58 bruto en het restant conform het navolgende schema:

<u>Duur van de beloning zoals bedoeld in lid 1</u>	<u>Aantal afbouwperiodes</u>
na één jaar	6 periodes
van twee tot vier jaar	9 periodes
vier jaar en langer	12 periodes

Bij een toeslag van twee jaar en meer wordt voor de berekening van het aantal afbouwperiodes de duur van de toeslag in hele jaren naar boven afgerond.
6. Indien gedurende de periodes 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 4.15 Vereiste vaardigheden

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 certificaten de volgende bruto maandelijkse toeslagen:

a. een Apollo/El Al Combi certificaat (vanaf 1/5/90)	€ 181,51
b. een Apollo certificaat (vóór 1/5/90)	€ 34,03
c. een El Al certificaat (vóór 1/5/90)	€ 34,03
d. een profile-Check certificaat	€ 238,24
e. een HRF certificaat	€ 272,27

2. Een werknemer met een parttime contract minder dan 75% of afroep contract ontvangt voor het in bezit zijn van één van de volgende certificaten de volgende bruto toeslagen per arbeidsuur:
  - a. een Apollo/El Al Combi certificaat (vanaf 1/5/90) € 1,04
  - b. een Apollo certificaat (vóór 1/5/90) € 0,20
  - c. een El Al certificaat (vóór 1/5/90) € 0,20
  - d. een profile-Check certificaat € 1,37
  - e. een HRF certificaat € 1,57
 Voor 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 de onder lid 1 en 2 genoemde certificaten vereist zijn.
  - b. Werkgever besluit werknemer niet (meer) in te zetten voor taken waarvoor de onder lid 1 en lid 2 genoemde certificaten vereist zijn.  
Werkgever kan hiertoe besluiten op grond van:
    - Algemeen functioneren
    - Professionaliteit / kwaliteit
    - Aanwijzingen van de opdrachtgever
 Een 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 wordt voldaan vervalt de onder lid 2 vermelde toeslag.

## **HOOFDSTUK 5 VERGOEDINGEN**

### **Artikel 5.1. Reiskostenvergoeding**

1. Reiskosten, die worden gemaakt voor het dagelijks heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats, worden per maand achteraf vergoed op basis van een maandabonnement openbaar vervoer ( 2<sup>e</sup> klasse) interlokaal tegen de geldende tarieven. De jaarlijkse verhoging wordt gebaseerd op de alsdan door te voeren tariefsverhoging Openbaar Vervoer (2<sup>e</sup> klasse).
2. Het traject dat voor vergoeding in aanmerking komt, mag, indien aangetoond, gebaseerd zijn op de kortste reisduur.
3. Het reizen per openbaar vervoer dient zoveel mogelijk plaats te vinden met behulp van maandabonnementen.
4.
  - a. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reiskostenvergoeding geschiedt met inachtnaam van de regels, die de belastingwet hieraan stelt. Dit betekent dat de in dit artikel genoemde vergoedingen, afhankelijk van die regels, netto en/of bruto worden uitbetaald.
  - b. De reiskosten- en reistijdenvergoeding wordt bepaald aan de hand van het reiskostenprogramma TriOpSys dat in opdracht van CAO-partijen ontwikkeld is (zie websites CAO-partijen). Het systeem geldt niet voor woon-werk-woon verkeer.
5.
  - a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de eerst arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reiskosten uit te betalen.
  - b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reiskostenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding, conform de regels van de belastingwetgeving (waarbij wordt uitgegaan van de werkelijke woonplaats), aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfs-economisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reiskostenvergoeding zal gelden.
6. Vergoeding vindt plaats op één van de twee volgende wijzen:

- a. per maand, op basis van 94,25% van de kosten van het maandabonnement, ongeacht of de werknemer werkt of vakantie geniet.
  - b. per opkomst, op grond van de formule  $1/21.75$  maal de kosten van het maandabonnement.
7. Ingeval van ziekte, wordt, indien de ziekte in de eerstvolgende loonperiode nadat de ziekteperiode is aangevangen, langer duurt dan 5 dagen, de reiskostenvergoeding stopgezet. Indien reeds een maandabonnement gekocht is, kan na overlegging van het origineel, alsnog vergoeding plaatsvinden.
  8. De extra reiskosten welke gemaakt worden ten behoeve van het bezoek aan de ARBO arts, worden vergoed op declaratiebasis, Openbaar vervoer (2<sup>e</sup> klasse) interlokaal tegen de geldende tarieven. Nadat art. 5.1.7 van toepassing is verklaard, worden bij bezoek aan de ARBO arts de werkelijke kosten vergoed op declaratiebasis, Openbaar Vervoer (2<sup>e</sup> klasse) interlokaal tegen de geldende tarieven.

#### Artikel 5.2. Reistijdenvergoeding

1. Wanneer de werknemer op een ander dan het voor hem gebruikelijke object diensten moet verrichten en de afstand tussen zijn woning en het object meer bedraagt dan 40 kilometer, vindt er een reistijdenvergoeding plaats.
2. De reiskosten- en reistijdenvergoeding wordt bepaald aan de hand van het reiskostenprogramma TriOpSys dat in opdracht van CAO-partijen ontwikkeld is (zie websites CAO-partijen). Het systeem geldt niet voor woon-werk-woon verkeer.
3. Uitbetaling van de in dit artikel genoemde reiskostenvergoeding geschiedt met in achtneming 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.
4.
  - a. Indien de werknemer op eigen initiatief en zonder toestemming van de werkgever gaat verhuizen naar een andere woonplaats dan hij woonde ten tijde van het afsluiten van de eerste arbeidsovereenkomst, zal de werkgever niet verplicht zijn het meerdere aan reistijdenvergoeding uit te betalen.
  - b. Indien de werkgever de toestemming onthoudt, zal de hoogte van de reistijdenvergoeding telkens worden vastgesteld vanuit de oude woonplaats van de werknemer, waarna de aldus vastgestelde vergoeding aan de werknemer wordt uitbetaald. Op enig moment dat de werkgever dit bedrijfseconomisch noodzakelijk acht, kan de werkgever alsnog bepalen dat de nieuwe woonplaats als uitgangspunt voor de reistijdenvergoeding zal gelden.

#### Artikel 5.3. Maaltijdvergoeding

1. Indien de dienst voor 14.00 uur aanvangt en tevens na 18.30 eindigt, ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding van €5,51 netto.
2. Indien de werknemer een dienst verricht waarbij de 10 uur wordt overschreden, ontvangt de werknemer een maaltijdvergoeding van €5,51 netto.

#### Artikel 5.4. Studiekostenvergoeding

1. De werknemer is verplicht de door de werkgever, al dan niet vanwege wettelijke eisen ten aanzien van (toekomstige) functie-uitoefening, voor zijn functie noodzakelijk geachte opleidingen te volgen aan het door de werkgever aan te wijzen opleidingsinstituut en de instructies van dat instituut nauwlettend te volgen, alsmede de werkgever periodiek op de hoogte te houden van het resultaat van de studie. De studie die door de werkgever verplicht is gesteld, zal volledig in arbeidstijd plaatsvinden.
2. Indien de werkgever daarmee schriftelijk instemt middels een individuele studieovereenkomst, 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. Individuele afspraken over het volgen van deze opleidingen en de daarmee gepaard gaande kosten, worden in het studieovereenkomst opgenomen.
3. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld, studiemateriaal en het examengeld voor de opleiding zoals bedoeld in lid 1, worden, indien de werknemer zich houdt aan het gestelde in lid 1, door de werkgever betaald voorzover deze niet op andere wijze worden vergoed (zoals bijvoorbeeld de EHBO-vergoeding). De aan de opleiding en het examen verbonden kosten komen slechts éénmaal voor rekening van de werkgever.

4. De reiskosten voor een opleiding als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vergoed volgens hetgeen bepaald is in artikel 5.1.
5. De werknemer is gehouden de in lid 3 van dit artikel genoemde kosten van de opleiding aan de werkgever terug te betalen, indien hij vanaf het begin van de opleiding tot een jaar na het behalen van het diploma de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek beëindigt of deze wegens dringende redenen ingevolge artikel 678 B.W. door de werkgever wordt beëindigd, dan wel wegens gewichtige redenen door de kantonrechter wordt ontbonden.
6. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek of wegens dringende redenen ingevolge van artikel 678 B.W. door de werkgever, dan wel wegens gewichtige redenen door de kantonrechter ontbonden, is de werknemer gehouden vanaf een jaar tot twee jaar na het behalen van het diploma de helft van de in lid 3 van dit artikel genoemde kosten van de opleiding terug te betalen. Na het verstrijken van twee jaar na het behalen van het diploma is geen terugbetaling meer verschuldigd.
7. Het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel is niet van toepassing als het dienstverband buiten de schuld van de werknemer beëindigd moet worden, hetgeen zonodig door extreme deskundigen dient te worden aangetoond. In dat geval is geen terugbetaling verschuldigd.

#### Artikel 5.5. Parkeergarage vergoeding

Iedere werknemer die de dienst aanvangt voor 05.30 uur of eindigt na 24.00 uur, ontvangt een parkeergaragevergoeding van €1,52 netto per dienst.

#### Artikel 5.6. Stomerijvergoeding

De werkgever vergoedt per gewerkte dag €0,35 netto aan de werknemer voor de kosten verbonden aan het chemisch reinigen van de uniformkleding.

#### Artikel 5.7. Verblijfskosten

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

## **HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF**

### Artikel 6.1. Vakantiedagen

1. De werknemer heeft per vakantiejaar een wettelijke aanspraak op vakantie van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijke aanspraak op vakantie. De aanspraak van de werknemer met een fulltime arbeidscontract bedraagt in totaal 200 uur of 25 dagen per jaar. Dit betekent dat per maand 2,08 vakantiedagen of 16,67 vakantie-uren worden opgebouwd. De werkgever stelt de vakantiedagen en vakantieuur vast na overleg met de werknemer, rekening houdend met het bedrijfsbelang én zoveel mogelijk in overeenstemming met de wens van de werknemer.
2. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten vakantie, doch dient minimaal twee weken aaneengesloten op te nemen. In afwijking respectievelijk in aanvulling hierop geldt, dat de werknemer gerechtigd is meer dan vier weken aaneengesloten vakantie op te nemen, mits deze niet later eindigt dan 1 mei van enig jaar en niet eerder aanvangt dan 1 november van enig jaar en niet december valt. Deze vakantieaanvraag dient minimaal drie maanden voor de gewenste vakantie te worden ingediend.
3. De toekenning of afwijzing van de vakantiedagen geschiedt schriftelijk door de werkgever, een eenmaal toegekende vakantiedag kan niet eenzijdig door de werkgever worden ingetrokken.
4. Indien verlof betreffende de zomerperiode voor 1 januari voor enig jaar is aangevraagd, dient de werkgever hierop voor 31 januari schriftelijk gemotiveerd te antwoorden indien het verzoek wordt afgewezen. Als op 1 februari geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.
5. Indien een meerdaags verlof is aangevraagd, dient de werkgever hierop binnen 1 maand schriftelijk te antwoorden. Indien na deze termijn geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend, respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.

6. Indien een ééndagsverlof is aangevraagd, dient de werkgever hierop binnen 7 dagen schriftelijk te antwoorden. Indien na deze termijn geen antwoord is ontvangen en de werknemer de aanvraag aantoonbaar tijdig bij de werkgever had ingediend, respectievelijk aan hem had toegezonden, is de aanvraag toegekend.
7. Voor de werknemer met een parttime contract geldt een vakantierecht naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. Het vakantierecht wordt opgebouwd over maximaal 173,33 arbeidsuren per maand.
8. Voor de werknemer met een Afroepcontract wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt het aantal vakantiedagen per jaar gedeeld door het aantal SVW dagen per jaar van het voor hem geldende basisuurloon en de daarop van toepassing zijnde toeslag bijzondere uren.
9. Gedurende zijn vakantie heeft de werknemer met een fulltime of parttime contract recht op betaling van zijn vakantieloon en vaste toeslagen.
10. De werkgever moet de werknemer in staat stellen vakantie overeenkomstig zijn recht op te nemen. De werknemer zal zich inspannen de vakantie-rechten zoveel mogelijk binnen één kalenderjaar op te nemen.
11. Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer met een fulltime of parttime contract recht op uitbetaling van alle opdat tijdstip nog niet genoten vakantiedagen.
12. Tijdens de dienstbetrekking zal de werkgever de niet genoten vakantiedagen niet uitbetalen anders dan in lid 8 vermeld.
13. bij aanvang, respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar, wordt de vakantie-duur naar evenredigheid vastgesteld, afgerond op hele dagen in het voordeel van de werknemer.

#### Artikel 6.2. Extra vakantiedagen

1. Voor iedere vijf onafgebroken dienstjaren bij de werkgever geldt een extra vakantiedag. Voor de vaststelling hiervan is 1 juni van ieder jaar bepalend. Het aantal dagen wordt vastgesteld volgens onderstaande tabel:

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

#### Artikel 6.3. Geld voor tijd / tijd voor geld

1. De werknemer kan op te bouwen bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Daarnaast zal de mogelijkheid worden ingevoerd om 5 vakantiedagen extra te kopen. De waarde van de te (ver)kopen vakantiedagen wordt bepaald aan de hand van artikel 1.1 lid 29 (Definities).
2. Naast de in- en verkoop van vakantiedagen is het toepassen van een keuzesysteem met betrekking tot een alternatieve benutting van vakantiedagen mogelijk.
3. de in lid 2 genoemde zaken dienen op ondernemingsniveau nader te worden ingevuld in overleg tussen werkgever en Ondernemingsraad, dan wel vakorganisaties.

#### Artikel 6.4. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8,2%. De uitbetaling van vakantietoeslag vindt plaats uiterlijk in de maand mei.
2. De werknemer met een parttime contract heeft recht op een vakantietoeslag naar rato van de arbeidsuren per loonperiode. De vakantietoeslag wordt opgebouwd over maximaal gemiddeld 173,33 arbeidsuren per maand. Overuren tellen nooit mee voor het vastgestelde maximum.
3. Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer recht op uitbetaling van de op dat tijdstip nog niet ontvangen vakantietoeslag.

#### Artikel 6.5. Buitengewoon verlof en kort verzuim

Dit artikel is van toepassing op de werknemer met een fulltime of parttime contract.

1. Dit artikel is, voor zover aan de orde, van toepassing op alternatieve samenlevingsvormen, mits het bestaan daarvan ten minste één jaar voor een eventuele aanspraak schriftelijk aan de werkgever is opgegeven onder vermelding van naam, adres en geboortedatum van de partner.
2. Naast hetgeen bepaald in de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon bij verzuim in de in lid 4 genoemde gevallen. Onder loon wordt hier mede 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) 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 één 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 één 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, schoonzoons, 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 geboorte:

2 dagen bij bevalling van de echtgenote van de werknemer.

D bij huwelijk

- 1 dag bij ondertrouw van de werknemer en 2 achtereenvolgende dagen bij huwelijk van de werknemer;
- 1 dag bij huwelijk van één 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.

E bij korte zorg

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

F bij adoptie

Één dag bij adoptie van een kind door de werknemer.

G bij doktersbezoek

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

H bij verhuizing

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

#### I bij examens

Één dag voor het afleggen van examens Beveiligers, vakdiploma en certificaten kaderdiploma (of hiermee gelijkgestelde diploma's). Voor de examens van andere cursussen, die zijn gemeld aan en goedgekeurd door de werkgever, wordt verlof verleend voor de noodzakelijk te verzuimen uren. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst hoeven te worden verricht.

#### J bij pensioneringscursussen

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

#### K bij uitoefening stemrecht

Bij uitoefening van het stemrecht, voor zover dit niet buiten de diensttijd heeft kunnen plaatsvinden, maximaal 2 uur.

#### L in verband met vakbondsverlof

Aan werknemers die lid zijn van één 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 één 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 één 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 één dag.

#### N overige gevallen

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

#### O. Bij dienstjubileum:

1 dag bij 12½, 25 en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer; op te nemen in overleg met de werkgever.

#### Artikel 6.6. Calamiteitenverlof

De werknemer heeft het recht - in overleg met de werkgever - zonder behoud van loon tot een maximum van 24 uur per jaar verlof op te nemen in verband met dringende omstandigheden in het gezin of naaste familie, voor die gelegenheden, niet genoemd bij buitengewoon verlof.

### **HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

#### Artikel 7.1. 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 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering van toepassing, tenzij in de bepalingen van dit hoofdstuk anders is bepaald

#### Artikel 7.2. Uitkering bij dienstverband korter dan 12 loonperioden



1. De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij één of meerdere particuliere beveiligingsorganisatie(s) nog geen 13 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 66, gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld (maximum dagloon Coördinatiewet SV).
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 7.3. Uitkering dienstverband langer dan 12 loonperiodes

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 reïntegratie naar redelijkheid en billijkheid.
2. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in hun derde ziektejaar onder de WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde uitkering.
3. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in hun vierde ziektejaar onder de WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde uitkering.
4. Indien de werknemer eerder dan 1 januari 2006 arbeidsongeschikt is geworden, geldt de oorspronkelijke ziektedag ook als 1e ziektedag in het kader van dit artikel en zal vanaf die dag geteld worden.
5. De werkgever zal de werknemer die op 31 december 2005 arbeidsongeschikt is, informeren over de mate (percentage) waarin het ziektegeld doorbetaald moet worden gedurende zijn periode van arbeidsongeschiktheid.
7. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zullen niet ontslagen worden op grond van hun arbeidsongeschiktheid.

#### Artikel 7.4. Wachtdagen

In afwijking van artikel 7.2 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 7.5. Geen uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Het recht van de werknemer op de in de artikel 7.2 bedoelde uitkeringen eindigt, wanneer de dienstbetrekking van de werknemer eindigt.
2. Werknemers van 65 jaar en ouder hebben geen recht op de in de artikel 7.2 bedoelde uitkeringen.

#### Artikel 7.6. Sancties

1. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikel 7.2 en 7.3 bedoelde uitkeringen te weigeren aan de werknemer die:
  - door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikel 7.2 en 7.3 bedoelde loondoorbetaling en aanvulling op te schorten en de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
3. Gehoord de bedrijfsarts of Arbo-dienst heeft de werkgever het recht om de in de artikel 7.2 en 7.3 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 7.7. 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 7.8. Preventiebeleid

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

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

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

## **HOOFDSTUK 8 VUT, PENSIOEN EN OUDERENBELEID**

### Artikel 8.1. VUT CAO

1. Met ingang van 1 oktober 1993 geldt een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden. Deze wordt nader geregeld in een VUT CAO. Deze geldt tot en met 31-12-2007.

### Artikel 8.2. Bedrijfspensioenfonds.

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

### Artikel 8.3. Overige regelingen ten behoeve van oudere werknemers

1. Aangepast dienstrooster op medische indicatie:  
Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht op basis van een medische of sociale indicatie met een aangepast dienstrooster te mogen werken.
2. Verval verplichting tot overwerk:  
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. Aangepaste loonregeling:

In de lid 1 en 2 van dit artikel genoemde gevallen zal een loonregeling met betreffende werknemers worden getroffen met als uitgangspunt dat de inkomensachteruitgang wordt beperkt.

4. Vrije dagen voor oudere werknemers:  
Vanaf de leeftijd van 57 jaar wordt de werknemer met een full-time 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
58 jaar	2 dagen per jaar
59 jaar	3 dagen per jaar
60 jaar	4 dagen per jaar
61 jaar	5 dagen per jaar
62 jaar	6 dagen per jaar
63 jaar	7 dagen per jaar
64 jaar	8 dagen per jaar

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

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

## **HOOFDSTUK 9 VEILIGHEIDSPROCEDURES EN ARBO-AANGELEGENHEDEN**

### Artikel 9.1. Veiligheidsprocedures

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.

## **HOOFDSTUK 10 WERKGELEGENHEID EN STRUCTUURWIJZIGING IN DE ONDERNEMING**

### Artikel 10.1. Uitgangspunten

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

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

Bij het tot stand brengen van een sociaal beleid wordt 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 de medewerkers.

### Artikel 10.2. Vacature melding

Ten einde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorzieningen. Dit geldt als continue aandachtspunt.

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

### Artikel 10.3. Scholing

Er is een Stichting Opleidingsfonds Beveiligingsbranche, hierna te noemen SOBB. De werkgever is een bijdrage verschuldigd van 0,05% van de loonsom t.b.v. SOBB. De grondslag voor heffing is de loonsom WW. De statuten en het in dit kader vastgesteld reglement van SOBB worden geacht onverbrekelijk deel uit te maken van deze overeenkomst. CAO-partijen zullen het bestuur van het SOBB fonds verder stimuleren in het ontwikkelen van initiatieven om scholing en opleiding in te zetten om de kwaliteit van de bedrijven en medewerkers in de branche voortdurend te verhogen.

### Artikel 10.4. Employability en loopbaanperspectief

1. CAO partijen zullen gezamenlijk mogelijkheden onderzoeken om de inzetbaarheid van medewerkers gedurende een langere periode blijvend te stimuleren door scholing en training. Dit op basis van de mogelijkheden binnen het betreffende bedrijf en de doelstelling van het SOBB.
2. De werkgever zal verzoeken van de werknemer om in aanmerking te komen voor het vervullen van verschillende functies overwegen, indien dit organisatorisch mogelijk is en past binnen de bedrijfsvoering.
3. Gedurende de looptijd van deze CAO zal op HBO niveau een studierichting worden ontwikkeld voor staf- en rayonfuncties de particuliere beveiliging.
4. Op ondernemingsniveau wordt 0,2 % van de bruto loonsom beschikbaar gesteld voor kinderopvang.

### Artikel 10.5. Periodiek overleg werkgelegenheidsontwikkelingen tussen CAO partijen

Elk kwartaal wordt tussen CAO-partijen overleg gevoerd over de economische toestand en de economische vooruitzichten ten aanzien van de sector en in het bijzonder met betrekking tot werkgelegenheid. Het doel hiervan is vakorganisaties de 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 zoals jeugdige, oudere etc.;
- \* arbeidsomstandigheden in de sector;
- \* onderwijs- en scholingsprogramma's voor degene die in de sector werkzaam zijn.

### Artikel 10.6. Uitzendkrachten in sector of onderneming

1. Voor uitzendkrachten die vallen onder de definitie van vakkrachten, zoals omschreven in artikel 23 van de ABU-CAO, worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht toegepast:
  - Het naar tijdsruimte vastgestelde loon;
  - De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  - Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en onregelmatigheidstoeslag;
  - Initiële loonsverhoging;
  - Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  - Periodieken.
2. Voor uitzendkrachten gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters.
3. Ten hoogste 20% van het vaste personeelsbestand (op bedrijfsniveau) mag bestaan uit uitzendkrachten.
4. De omvang van het uitzendwerk binnen de branche wordt jaarlijks gecommuniceerd naar de vakorganisaties.

### Artikel 10.7. Werkgelegenheid en contractswisseling

De Beveiligingsbranche opereert in het kader van privatisering en uitbesteding. Contractswisselingen zijn daardoor een vast gegeven in de sector. 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.

2. In geval van contractwisseling moet de werkgever de betrokken werknemers en de vakbonden informeren en inzicht geven in de omvang van het contract.
3. In geval van contractwisseling door heraanbesteding of hergunning door de cliënt moet de werkgever 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 werkgever in overleg treden met de werkgever die het contract overneemt om zo veel mogelijk werkgelegenheid te behouden. In alle gevallen moet de werknemer zijn medewerking verlenen.
4. De beveiligingsorganisatie die bij contractwisseling een project verwerft, moet bij de oude beveiligingsorganisatie 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 oude beveiligingsorganisatie moet uit zichzelf deze informatie over het project geven. De informatie-uitwisseling moet plaatsvinden, zodra er zekerheid over de gunning door de cliënt bestaat.

5. Indien de nieuwe beveiligingsorganisatie een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een werknemer van de oude beveiligingsorganisatie, dan moet de nieuwe werkgever de volgende afspraken in acht nemen:
  - er geldt geen proeftijd, tenzij de werknemer bij de oude werkgever nog in de proeftijd werkzaam was;
  - het arbeidscontract geldt voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer bij de oude werkgever nog op een contract voor bepaalde tijd werkzaam was;
  - voor werknemers met een parttime contract moet bij aanvang ten minste een gelijk aantal uren per periode gelden;
  - het CAO-loon, geldend voor betrokkenen wordt overgenomen;
  - 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);
  - 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 die verbonden zijn aan de omstandigheden op de betreffende locatie, hetgeen in het algemeen betekent dat de klant expliciet met deze toelagen ook in de nieuwe contractuele vorm akkoord gaat.
6. Geschillen over de toepassing van dit artikel zullen aan de in te stellen toetsingscommissies van ondernemingsraden van de betrokken bedrijven voorgelegd worden. CAO-partijen zullen voor 1 oktober 2004 een geschillenregeling vastgesteld hebben.

#### Artikel 10.8. Werkgelegenheid en de structuurwijziging in de onderneming

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

- a. Fusies, reorganisaties, sluiting  
Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
  - a. bij voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisaties, inkringing of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag of overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, direct de ondernemingsraad en de vakorganisaties tijdig ingelicht en in de gelegenheid gesteld worden advies uit te brengen;

- b. in overleg met de vakorganisaties regeling worden getroffen voor eventuele afvloeiing, alsmede garanties voor sociale begeleiding van de betrokken werknemers;
- c. de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

b. Sociaal plan

1. Inhoud sociaal plan

Het totaal van maatregelen gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of al dan niet gehele liquidatie (van afzonderlijke onderdelen) van de onderneming, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, verminderen of wegnemen van eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers, wordt neergelegd in een sociaal plan.

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

2. De werkgever voert overleg met de werknemersorganisaties, 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.

Indien de ondernemingsraad zulks wenst, wordt het overleg uitgebreid tot alle aspecten van het sociaal plan. In dit overleg wordt er naar gestreefd om tot afspraken te komen. Indien deze inderdaad worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de ondernemingsraad, ex artikel 25 WOR, geen verandering meer kunnen ondergaan. Blijkt het niet mogelijk binnen een redelijk termijn tot afspraken te komen dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit ter zake van de onder 7.b.2. genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergegeven.

## **HOOFDSTUK 11 SOCIALE COMMISSIE BEVEILIGINGSORGANISATIES EN NALEVING CAO**

### **11.1. Naleven 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 voorzover de redenen 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 vakvereniging ingediende klacht;
  - de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen schriftelijk heeft gereageerd naar aanleiding van een door de vakvereniging ingediende klacht, danwel dat hij heeft aangegeven dat er sprake is van een interpretatiegeschil en deze heeft voorgelegd aan de Sociale Commissie (zie artikel 11.1.2).
3. Onder kosten wordt mede begrepen een redelijke vergoeding voor de tijdsbesteding. Thans is deze vastgesteld op €125,00 per uur.

4. Geschillen over de verschuldigheid van deze vergoeding en/of hoogte daarvan kunnen ter verkrijging van een bindend advies worden voorgelegd aan het periodiek CAO-overleg.

#### 11.2. Sociale commissie

##### **Dit artikel is slechts van toepassing indien voldaan is aan het in artikel 12.8 gestelde.**

Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing, alsmede de naleving van het gestelde in deze overeenkomst hebben partijen een commissie ingesteld, genaamd Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties

2. Deze commissie heeft de volgende taken:
  - a. Het oordelen over interpretatiegeschillen tussen werkgever en werknemer, voortvloeiende uit de bepalingen van deze overeenkomst.
  - b. In een interpretatiegeschil tussen werkgever en werknemer, dan wel tussen een werknemersorganisatie partij bij deze CAO en werkgever, is de commissie pas ontvankelijk als het betreffende geschil tussen werknemers-, dan wel werkgeversorganisatie partij bij deze CAO en werkgever binnen de gebruikelijke omgang aantoonbaar aan de orde is geweest. Onder interpretatiegeschil wordt hier mede verstaan een geschil over de naleving of juiste toepassing van de CAO.  
Indien het 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.
  - c. Initiatief nemen tot onderzoek op naleving van deze overeenkomst door een werkgever, zonder dat een verzoek tot behandeling in een individueel geschil is gedaan.
  - d. Het bevorderen van overleg tussen partijen, met name met betrekking tot de uitwerking van het gestelde in artikel 4.4 van deze overeenkomst, alsmede het desgevraagd geven van advies en voorlichting omtrent betekenis en inhoud van de bepalingen van deze overeenkomst.

#### Artikel 11.3. Invloed ondernemings-CAO

Indien er in een ondernemings-CAO niet is afgeweken, heeft deze commissie bovengenoemde taken, voor zover het bepalingen betreft van de ondernemings-CAO die gelijk zijn aan de bepalingen in deze overeenkomst.

### **Reglement Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties, ter vastlegging, samenstelling en bevoegdheden van de uitvoering van taken**

#### **Artikel 1 Begripsomschrijving**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst beveiligingsorganisaties;
- b. commissie: de Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties als bedoeld in artikel 11.1 van de CAO;
- c. werkgeverspartijen: de partijen ter ene zijde genoemd in de aanhef van de CAO;
- d. werknemerspartijen: de partijen ter andere zijde genoemd in de aanhef van de CAO;
- e. werkgeversleden: door werkgeverspartijen benoemde leden;
- f. werknemersleden: door werknemerspartijen benoemde leden;
- g. voorzitter: geeft leiding aan de commissie en heeft de taken en bevoegdheden zoals hieronder beschreven;
- h. ambtelijk secretaris: voert onder verantwoordelijkheid van de voorzitter de huishoudelijke en administratieve taken uit zoals hieronder beschreven;

#### **Artikel 2 Samenstelling**

1. De commissie wordt door werkgevers- en werknemerspartijen benoemd en bestaat uit 3 werkgeversleden en 3 werknemersleden, alsmede een onafhankelijk voorzitter.
2. De leden der commissie worden benoemd voor onbepaalde tijd.
3. Bij de benoeming van de leden der commissie zullen zowel van werkgevers- als van werknemerszijde tenminste 2 leden worden benoemd, die aan de totstandkoming van de CAO hebben meegewerkt, voor zover de mogelijkheid daartoe zich voordoet.

4. De 3 werkgeversleden en de 3 werknemersleden wijzen gezamenlijk de, niet uit hun midden komende, voorzitter aan, telkens voor een periode van 2 jaar. De voorzitter is bij voorkeur een jurist

### **Artikel 3 Vergaderingen en besluitvorming**

- 1a. De commissie vergadert zo dikwijls als de commissie en/of de voorzitter dit nodig acht. Indien één der werkgevers- of werknemerspartijen onder opgave van redenen een vergadering wenst, wordt deze door de voorzitter uitgeschreven.
- b. De voorzitter heeft tot taak de vergadering te leiden en toe te zien op de voortgang van de bij de commissie in behandeling zijnde zaken. Hij heeft geen stemrecht, maar heeft een adviserende stem.
2. Alle besluiten worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij tenminste 2 werkgevers- en 2 werknemersleden aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt een stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers- en werknemersleden elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. Staken de stemmen, dan volgt geen uitspraak.

### **Artikel 4 Bevoegdheden en procedure van behandeling**

De commissie zal individuele interpretatiegeschillen aangebracht door (één der) betrokkenen in behandeling nemen. Verder kan de commissie zelfstandig besluiten een werkgever te verzoeken aan te tonen, dat hij op door de commissie genoemde punten de CAO getrouw naleeft.

1. Individuele interpretatiegeschillen:  
Het behandelen van een interpretatiegeschil zal uitsluitend plaatsvinden indien het verzoek door betrokkenen schriftelijk en met redenen omkleed is ingediend. Alvorens een geschil in behandeling wordt genomen dient ten genoegen van de commissie vast te staan, dat het geschil binnen de gebruikelijke omgang tussen werkgever en werknemer dan wel direct betrokkenen en werknemer- of werkgeversorganisaties bij deze CAO aan de orde is gesteld en niet tot een oplossing is gekomen.
- 2a. De commissie zal in geval van een individueel geschil binnen 3 maanden na ontvangst van het hierboven genoemde verzoek, en in geval van een zelfstandig verzoek van de Sociale Commissie, binnen 3 maanden na ontvangst van de reactie van de werkgever, dan wel 4 weken na verzending van het verzoek, de behandelingsprocedure afronden. Dat wil zeggen, in geval van een individueel geschil een bindend-adviesuitspraak doen en in het geval van een zelfstandig verzoek van de commissie zelf een uitspraak, zoals hieronder bedoeld.
- b. Indien betrokken partij(en) zulks nodig acht(en), kunnen zij het verzoek doen tot een speciale spoedbehandeling waarbij de uitspraak op een zo kort mogelijke termijn wordt gedaan. De voorzitter heeft het recht te bepalen of er termen voor spoedbehandeling aanwezig zijn. De spoedbehandeling zal ertoe leiden, dat zo mogelijk binnen 4 weken, in plaats van uiterlijk 3 maanden, uitspraak wordt gedaan.  
De redenen die kunnen worden aangevoerd, zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden indien de werknemer als gevolg van het onderlinge geschil in ernstige financiële problemen is geraakt dan wel dreigt te raken, alsmede het onderliggende geschil om andere gewichtige redenen geen langer uitstel duldt.
3. Bij behandeling van geschillen over de niet naleving van de CAO zal de procedure omschreven in artikel 11.3 lid 3 worden gevolgd.

### **Artikel 5 Algemeen secretaris**

De commissie benoemt een algemeen secretaris. De commissie en/of de voorzitter kan bepaalde, met name huishoudelijke en ondersteunende werkzaamheden, opdragen aan de algemeen secretaris. Deze is ambtshalve secretaris van de commissie.

### **Artikel 6 Bevoegdheden**

1. De commissie is bevoegd alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van direct betrokkenen als van derden. Zij is bevoegd direct betrokkenen, getuigen of deskundigen tot nadere toelichting op te roepen om op haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtnaam van een termijn van 14 dagen.



2. Beslissingen van de commissie zijn bindend en worden gemotiveerd en schriftelijk aan de betrokkenen medegedeeld. De voorzitter tekent namens de vaste commissie de beslissingen.

#### **Artikel 7 Kosten**

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

#### **Artikel 8 Algemeen**

Voor zover in dit reglement niet is voorzien bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

#### **Artikel 9 Wijzigingen reglement**

Het reglement kan door de werkgevers- en werknemerspartijen te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

### **HOOFDSTUK 12 DIVERSE BEPALINGEN**

#### Artikel 12.1. Anti-discriminatie

1. Mits met inachtneming van objectieve functie-eisen wijzen partijen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras en etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af en verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen. Op basis van geregistreerd partnerschap geldt gelijkstelling tussen partners en gehuwden. In dat verband zullen partijen nadere voorzieningen nastreven ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.
2. Ten aanzien van klachten voorziet de Sociale Commissie in behandeling daarvan en doet hierover uitspraak.

#### Artikel 12.2. Ongevallenverzekering

De werkgever heeft een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking afgesloten voor alle werknemers in dienst bij werkgever. Deze verzekering geeft minimaal het recht op een eenmalige uitkering aan de werknemer in geval van ongeval van:

- a. 2 x het jaarloon ingeval van overlijden
  - b. 3 x het jaarloon (maximaal), ingeval van algehele blijvende invaliditeit
- De voorwaarden en de begunstiging zijn opgenomen in de verzekeringspolis welke voor een ieder ter inzage ligt op het kantoor van de werkgever.

#### Artikel 12.3. Jaarverslagen

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

#### Artikel 12.4. Vakbondswerk in de onderneming

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

#### Artikel 12.5. Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.

2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

#### Artikel 12.6. Duur van de overeenkomst en opzegging

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 jaar vanaf 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007. Mocht in het kader van hetgeen gesteld in artikel 13.3 gedurende de looptijd van deze CAO een overgang van de onderliggende CAO naar een te ontwikkelen segment voor Aviation Security binnen de CAO PB kunnen worden gerealiseerd, is er met nadrukkelijke wederzijdse instemming een eerdere tussentijdse beëindiging mogelijk.
2. Partijen zullen ruimschoots voor het einde van deze overeenkomst in overleg treden of en in hoeverre de overeenkomst dient te worden gewijzigd.
3. Indien het overleg wordt beëindigd zonder dat partijen tot overeenstemming zijn gekomen, kan de overeenkomst door beide partijen worden opgezegd. Deze opzegging dient schriftelijk te gebeuren bij aangetekend schrijven.

#### Artikel 12.7. Financiering van activiteiten op branche-niveau

1. Er is een sociaal fonds opgericht waaruit activiteiten op brancheniveau worden bekostigd. De statuten en reglementen van het fonds worden geacht onverbreekelijk deel uit te maken van deze overeenkomst. Met ingang van 1 april 2002 wordt de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds vastgesteld op 0,03% van de loonsom per jaar. De grondslag voor de heffing is de loonsom WW. Het Sociaal Fonds wordt beheerd door CAO-partijen. Ten behoeve van een adequate secretariaat- en administratievoering stellen partijen een huishoudelijk reglement.
2. Met ingang van 1 januari 2005 zal er een nieuwe stichting worden opgericht: het fonds bevordering arbeidsverhoudingen Particuliere Beveiligingsbranche.
  - Voor wat betreft de premieverdeling zijn partijen overeengekomen:  $\frac{1}{4}$  werknemersbijdrage en  $\frac{3}{4}$  werkgeversbijdrage.
  - Ten behoeve van een adequate secretariaat- en administratievoering stellen partijen een huishoudelijk reglement vast.

#### Artikel 12.8. Geschillencommissie

1. Alle geschillen die naar aanleiding van of in verband met de bepalingen van deze overeenkomst tussen werkgever en werknemer ontstaan, zullen wanneer zij niet door een minnelijke oplossing kunnen worden geregeld, worden voorgelegd aan een geschillencommissie die haar regelingen vindt in een "reglement voor de geschillencommissie", dat als bijlage 8 bij deze overeenkomst is gevoegd.
2. Indien partijen van de geschillencommissie niet tot een oordeel kan komen, zal het geschil worden voorgelegd aan de Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties conform artikel 11.
3. Partijen zijn gerechtigd tegen een uitspraak van de Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties conform art. 11 in beroep te gaan bij een daartoe bevoegde rechter in Amsterdam.

#### Artikel 12.9. Redactiecommissie

1. Er zal een redactiecommissie worden ingesteld. De precieze doel- en taakstelling van deze commissie dient nog te worden vastgesteld/beschreven.

#### Artikel 12.10. Vakbondscontributie als faciliteit

De huidige belastingwetgeving kent fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie. Vakbondsleden van De Unie, CNV Dienstenbond en FNV Bondgenoten kunnen van deze faciliteit gebruik maken en de werkgever verleent hieraan zijn medewerking. Een en ander indien en voorzover de fiscale regeling geldt. De faciliteit wordt aangeboden met ingang van 1 juni 2004.

## **HOOFDSTUK 13 PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN**

#### Artikel 13.1. Ouderenbeleid

De haalbaarheid van een breder op te zetten ouderenbeleid wordt onderzocht en besproken. Onderdeel daarvan zijn de huidige CAO-bepalingen en de VUT regeling. Tijdens de looptijd van de huidige CAO zal overleg plaatsvinden tussen CAO-partijen conform het gestelde in bijlage 2

Artikel 13.2. Functiewaarderingsonderzoek

Werkgever en Vakorganisaties zijn overeengekomen dat een functiebeschrijvings- en functiewaarderingsonderzoek wordt gestart.

Artikel 13.3. Integratie VPB

Werkgever en Vakorganisaties zijn overeengekomen dat zal worden gestreefd naar een overgang van de onderliggende CAO naar een te ontwikkelen segment voor Aviation Security binnen de CAO PB. Partijen zijn hierover een wederzijdse inspanningsverplichting overeengekomen met betrekking tot de ontwikkeling hiervan.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde:

G4S Aviation Security

M. van Haaren

(Business Director G4S Aviation Security)

Partijen ter andere zijde:

**De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening**

M. W. Hoelscher

(bestuurder)

J.P.H. Teuwen

(Voorzitter)

**FNV Bondgenoten**

K.Y. Reus

(bestuurder)

A. Jongbloed

(CAO-coördinator)

**CNV Dienstenbond**

S. Bak

(bestuurder)

## **BIJLAGE:**

### **BIJLAGE 1A VOORBEELD-ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE/ ONBEPAALDE TIJD/ VASTMODEL/GROEIMODEL.**

G4S Aviation Security, gevestigd aan de Havenmeesterweg 301/317, 1118 CE SCHIPHOL,  
hierna te noemen werkgever, en:

Naam:

Adres:

Woonplaats:

Geboren: \_\_\_\_\_ te \_\_\_\_\_

Loonnummer:

hierna te noemen werknemer, verklaren het volgende te zijn overeengekomen.

#### **Artikel 1. Functie:**

Werknemer treedt bij werkgever in dienst met ingang van ....-.....-..... (datum indiensttreding) in de functie van .....(functienaam) gaat zijn/haar werkzaamheden verrichten ten behoeve van de business unit ..... (naam business unit).

#### **Artikel 2. Aard van het dienstverband:**

2.1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde/onbepaalde\* tijd en wel

a) bepaalde tijd

- voor de duur van de opdracht aan werkgever voor het verrichten van diensten ten behoeve van G4S Aviation Security. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op ..... (einddatum)
- voor de duur van het project (projectnaam en omschrijving van het project). De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op .....(einddatum project).
- voor de duur van de ziekte van werknemer X (nauwkeurig omschrijven wie er wordt vervangen). De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, indien werknemer X volledig of (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is voor het verrichten van werkzaamheden, doch in ieder geval op .....(einddatum)

b) onbepaalde tijd

Artikelen 2.3 en 2.4 vervallen, artikelen 2.5 t/m 2.7 worden hernummerd naar artikelen 2.3 t/m 2.5.

2.2. Op deze arbeidsovereenkomst is een proeftijd van 1 maand/2 maanden/andere optie\* van toepassing. Gedurende deze proeftijd kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst zonder opgave van redenen met onmiddellijke ingang beëindigen.

#### *Bij bepaalde tijd:*

2.3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, op de laatste dag van het tijdvak genoemd in artikel 2.1, danwel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 lid 1 B.W. Tussentijdse beëindiging is voor beide partijen mogelijk bij contracten voor bepaalde tijd met als opzegtermijn 1 (kalender)maand bij korter dan twee jaar.

In overige gevallen 2 (kalender)maanden.

#### *Bij bepaalde tijd:*

2.4. Indien werkgever tot voortzetting van de overeenkomst wil overgaan, zal werkgever daartoe ongeveer 1 loonperiode voorafgaande aan de onder punt 2.1. laatstgenoemde datum schriftelijke mededeling doen aan de werknemer.

2.5. De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor zowel werknemer als werkgever twee loonperioden.

2.6. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de voorwaarde dat van overheidswege schriftelijk toestemming is verkregen voor het uitvoeren van de functie van

.....(functienaam). De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op de dag dat de toestemming voor het uitoefenen van de functie van .....  
(functienaam) van overheidswege is ingetrokken.

- 2.7. De arbeidsovereenkomst zal tevens van rechtswege eindigen zonder dat opzegging is vereist, indien de werknemer, werkzaam op de luchthaven (Schiphol) van overheidswege de toestemming wordt ontzegd tot de luchthaven, waardoor werknemer zijn/haar werkzaamheden niet langer kan verrichten.

### Artikel 3. Salaris:

- 3.1. De functie is ingedeeld in salarisschaal met periodiek(en) en. Op deze functie is een
- vast rooster van toepassing. Het rooster wordt separaat toegezonden.
  - vooralsnog geen vast rooster van toepassing
- 3.2 Het salaris wordt conform de geldende C.A.O. vastgesteld en bedraagt bij aanvang van het dienstverband, met inachtneming van de in artikel 4 weergegeven arbeidstijd €.....  
(bruto basissalaris) bruto per maand. Het uurloon dat afgeleid wordt van het basissalaris (dus exclusief eventuele toeslagen) bedraagt €..... bruto.

Indien, op basis van gewerkte uren, een onregelmatigheidsvergoeding van toepassing is, wordt deze los van het basissalaris uitbetaald in de loonperiode volgend op de loonperiode waarin deze uren zijn gewerkt.

- 3.3 Voor het geval aan u gedurende uw dienstverband, een object-, functie- of andere bijzondere toeslag op het salaris wordt betaald, komt deze in elk geval te vervallen indien de opdrachtgever dit niet langer wenst dan wel de kosten hiervan niet (langer) voor haar rekening neemt.
- 3.4. Wijzigingen in één van de in lid genoemde punten met betrekking tot de salaris- en toeslagvast-stelling leidt tot een aanpassing van het totale salaris per maand. Iedere wijziging in dit salaris zal schriftelijk aan werknemer bevestigd worden.

### Artikel 4. Arbeidstijden:

- 4.1 Het dienstverband tussen werkgever en werknemer betreft
- een fulltime dienstverband. Voor werknemer geldt een gemiddelde werkweek van 40 uur.)
  - een parttime dienstverband. Voor werknemer geldt een gemiddelde werkweek van .. uur.)
- 4.2. De werknemer is verplicht om alle opdrachten van de werkgever, welke binnen het raam van zijn/haar functie redelijkerwijs aan hem/haar worden gegeven op de tijden en plaatsen welke de werkgever verlangt, uit te voeren, tenzij zulks vanwege bijzondere omstandigheden niet van de werknemer kan worden gevergd.
- 4.3. Indien werknemer niet volgens een vast rooster en/of op een vast object werkzaam is, dan verklaart werknemer zich uitdrukkelijk bereid om op afroep invalsdiensten te verrichten op verschillende objecten.
- 4.4. Werknemer wordt indien al dan niet tijdelijk geen vast rooster van toepassing is, in een invuldanwel algemeen reserve rooster geplaatst. De voorwaarden voor deze situatie worden aan werknemer bevestigd conform het in de C.A.O. gestelde.

### Artikel 5. Collectieve Arbeidsovereenkomst (C.A.O.):

Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de C.A.O. van G4S Aviation Security en de VUT CAO Particuliere Beveiligingsorganisaties, zoals deze thans geldt. Hiermede vervallen eventuele vorige arbeidsovereenkomsten.

### Artikel 6. Vakantietoeslag en vakantiedagen:

De vakantietoeslag en de vakantie-urensystematiek is in de C.A.O. geregeld.

### Artikel 7. Diplomaverplichtingen/ Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus:

- 7.1. Indien nog niet behaald, verplicht werknemer zich, mede in verband met de van overheidswege dwingend voorgeschreven verplichting tot het behalen van het diploma Beveiliging 2, binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijn te halen.
- 7.2 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, indien werknemer het in 7.1 genoemde diploma niet behaald binnen de geldigheidsduur van het de werknemer verstrekte legitimatiebewijs. Dit legitimatiebewijs, noodzakelijk voor het uitoefenen van de werkzaamheden, wordt namelijk van overheidswege niet verlengd, indien werknemer op dat tijdstip het diploma niet heeft behaald.

Artikel 8. Visitatie:

Werknemer is verplicht, uit hoofde van interne veiligheid en preventie, aan verzoeken tot visitatie gevolg te geven voorzover gedaan middels daartoe door werkgever aangewezen werknemers.

Artikel 9. Pensioen:

- 9.1. Conform CAO wordt werknemer, indien hij/zij voldoet aan de voorwaarden van de pensioenregeling, opgenomen in de bedrijfspensioenregeling.
- 9.2. De eigen bijdrage zal, bij opname in de regeling, van het salaris worden ingehouden. Het percentage van de pensioengrondslag wordt periodiek vastgesteld door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging.
- 9.3. De rechten en verplichtingen van de pensioenregeling zijn omschreven in het pensioenreglement. Dit reglement wordt op het moment van opname in de pensioenregeling aan werknemer verstrekt.
- 9.4. Via de aansluiting bij de S.D.S.-regeling kunnen de reserves van voorgaande pensioenverzekering desgewenst door werknemer worden ingebracht (zie bijlagen).
- 9.5. Werknemer zal de noodzakelijke informatie verstrekken aan werkgever, zodat dienaangaande een verzoek conform art. 9.4 kan worden ingediend.

Artikel 11. Gebruik bedrijfsmiddelen:

- 11.1. Werknemer dient de aan hem/haar ten behoeve van zijn/haar dienstuitvoering ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen als een goed huisvader te beheren (o.a. auto's, portofoons, mobilifoons etc.).
- 11.2 Indien werkgever aan werknemer een auto ter beschikking stelt voor de uitvoering van zijn werkzaamheden, verleent werknemer hierbij volmacht aan werkgever om boetes ter zake van verkeersovertredingen rechtstreeks uit naam van werknemer te betalen en in te houden op het eerstvolgende maand c.q. periodesalaris.
- 11.3. Indien werknemer schade berokkent aan (bedrijfsmiddelen van) werkgever of schade toebrengt aan derden jegens wie werkgever gehouden is de schade te vergoeden, en de schade is een gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer, heeft werkgever het recht de schade op werknemer te verhalen.
- 11.4. Het verhalen van de schade op werknemer laat onverlet te nemen disciplinaire maatregelen, die werkgever kan toepassen, indien er bij herhaling sprake is van slordig gebruik van bedrijfsmiddelen of indien er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.
- 11.5 Het ten behoeve van privé-doeleinden gebruiken van ter beschikking gestelde apparatuur (computer, telefoon etc.) is niet toegestaan zonder uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever en/of werkgever.

Artikel 12. Geheimhoudingsverklaring:

- 12.1. Behoudens voor zover wettelijk of anderszins vereist, zal de werknemer zowel gedurende als na afloop van de arbeidsovereenkomst - ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen - volstreekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle op welke wijze dan ook te zijner kennis gekomen

bijzonderheden en aangelegenheden betreffende het bedrijf, in de ruimste zin des woords, die hem omtrent de werkgever en de activiteiten van de werkgever en de met de werkgever in een groep verbonden ondernemingen bekend zijn of worden. Deze geheimhoudingsverplichting omvat tevens alle gegevens van klanten of andere relaties van de werkgever waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie kennis neemt. De geheimhoudingsplicht geldt ook tegenover eigen personeel van de werkgever, behalve voor zover het betreft het verstrekken van inlichtingen, noodzakelijk voor het uitvoeren van de functie.

- 12.2. Het is de werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten, correspondentie of afschriften hiervan, dan wel andere zaken of goederen die hij in verband met zijn werkzaamheden bij de werkgever onder zich heeft gekregen, in zijn bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever is vereist. Werknemer zal zowel tijdens als na afloop van het dienstverband geen materiaal of wetenschap van vertrouwelijke of geheime aard aangaande de werkzaamheden van werkgever en/of diens opdrachtgevers aanwenden voor persoonlijk gebruik, aan derden bekend maken en/of aan derden in gebruik geven, tenzij daarvoor vooraf uitdrukkelijke toestemming van werkgever is verkregen.
- 12.3. In ieder geval is de werknemer verplicht om dergelijke documenten, correspondentie, afschriften, zaken of goederen (datadragers hieronder begrepen) op het eerste daartoe strekkende verzoek van de werkgever, dan wel aan het einde van de arbeidsovereenkomst of bij non-actiefstelling, onmiddellijk aan de werkgever ter hand te stellen, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen c.q. de werknemer op non-actief is gesteld.
- 12.4. In aanvulling op de bepalingen zoals genoemd in dit artikel, geldt ten aanzien van luchthaven Schiphol de aanvullende verplichting dat de werknemer zowel tijdens als na afloop van het dienstverband met werkgever, voor zover zijn werkzaamheden betrekking hebben of hebben gehad op het terrein van luchthaven Schiphol, zich verplicht tot absoluut stilzwijgen omtrent de door hem uit te voeren of uitgevoerde werkzaamheden alsmede omtrent de daarbij behorende instructies, reglementen en alle overigens gegevens, die hem bij de uitoefening van zijn functie ter kennis zijn gekomen, tenzij de opdrachtgever en de Commandant Koninklijke Marechaussee Schiphol politie hiertoe vooraf uitdrukkelijk schriftelijke toestemming heeft verleend.
- 12.5. De bepalingen in het onderhavige artikel laten onverlet de wettelijke, administratiefrechtelijke en strafrechtelijke gevolgen van de schending van de geheimhoudingsplichten zoals verwoord in onder meer het Wetboek van Strafrecht en aanverwante regelgeving.
- 12.6. Het is de werknemer verboden om in verband met de vervulling van zijn functie van derden gedurende de duur van zijn dienstbetrekking zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, direct of op enige wijze indirect, enigerlei provisie, tegemoetkoming of vergoeding, in welke vorm dan ook, of geschenken aan te nemen of te bedingen. Deze bepaling geldt niet voor zover het gebruikelijke relatiegeschenken van geringe waarde betreft.

#### Artikel 13. Relatiebeding:

Gedurende 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst – ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen – zal het de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, niet zijn toegestaan om op enigerlei wijze, direct of indirect in dienst te treden bij danwel zakelijke contacten te onderhouden met (rechts-)personen waarmee de werkgever gedurende het laatste jaar voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst enig zakelijk contact heeft gehad.

#### Artikel 14. Boeteclausule:

- 14.1 Bij overtreding van één of meer der bepalingen genoemd in artikelen 12 en 13 van deze arbeidsovereenkomst, verbeurt de werknemer - in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW - jegens de werkgever, zonder dat daarvoor een aankondiging of

ingebrekestelling is vereist, een aan de werkgever toekomende direct opeisbare boete van Euro 2.500,00 per overtreding, te vermeerderen met Euro 250,00 voor iedere dag (een gedeelte van de dag hieronder begrepen) dat de overtreding voortduurt, één en ander onverminderd het recht van de werkgever om daarnaast nakoming te vorderen van de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst.

- 14.2 De werkgever kan, indien de werknemer de verplichtingen in artikelen 12 en 13 van deze arbeidsovereenkomst overtreedt, in plaats van de in lid 1 vermelde boete ook volledige schadevergoeding, te vermeerderen met rente en kosten op grond van de wet, vorderen.

Artikel 15. Slotbepalingen:

15.1 In al die gevallen deze overeenkomst en de geldende C.A.O. niet voldoet, is werkgever gerechtigd, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, nadere regelingen op te stellen.

15.2 Werknemer verklaart hiermede akkoord      Werkgever bekrachtigt deze  
te gaan met bovengenoemde voorwaarden      overeenkomst te Schiphol,  
en de door werkgever te geven voor-      schriften te zullen opvolgen.

Plaats  
d.d.

Namens G4S Aviation Security

(Handtekening werknemer)

(Handtekening werkgever)



## **BIJLAGE 1B      VOORBEELD -VOOROVEREENKOMST**

G4S Aviation Security, gevestigd aan de Havenmeesterweg 301/317, 1118 CE SCHIPHOL,  
hierna te noemen werkgever, en:

Naam:

Adres:

Woonplaats:

Geboren:                    te

Loonnummer:

hierna te noemen werknemer, verklaren het volgende te zijn overeengekomen.

### Artikel 1 Aard van de overeenkomst:

Werknemer verklaart vanaf .....(ingangsdatum) in beginsel beschikbaar te zijn om op  
afroepbasis werkzaamheden voor de werkgever te verrichten in de functie van  
.....functienaam met de rang van .....

(rang). De werknemer gaat zijn/haar werkzaamheden verrichten ten behoeve van de Business Unit  
G4S Aviation Security, telkenmale wanneer de werkgever dit wenselijk acht. Hiertoe roept  
werkgever werknemer uiterlijk de dag voor aanvang van de werkzaamheden op.

Werknemer is echter niet verplicht om gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van de  
werkzaamheden indien deze werkzaamheden hem op het moment van de oproep door de  
werkgever om hem persoonlijk betreffende redenen niet passen. De werknemer kan een oproep te  
allen tijde afslaan zo spoedig mogelijk na de oproep.

De werkgever is niet verplicht om de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden op te  
roepen. Of en in hoeverre er behoefte bestaat aan de inzet van de werknemer is uitsluitend ter  
beoordeling van de werkgever. De werknemer kan derhalve aan deze Voorovereenkomst geen  
tewerkstelling ontleen.

### Artikel 2. Functie en duur van de Voorovereenkomst:

2.1. Deze Voorovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot en met .....(einddatum)  
(max. 48 maanden). Deze Voorovereenkomst kan te allen tijde tussentijds door zowel de  
werkgever als de werknemer per aangetekende post worden beëindigd, zonder dat hiervoor enige  
opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen.

2.2. De Voorovereenkomst en de arbeidsovereenkomsten ex art. 3 worden aangegaan onder de  
voorwaarde dat van overheidswege schriftelijk toestemming is verkregen voor het uitvoeren van  
de functie van .....(functienaam). De Voorovereenkomst en de arbeidsovereenkomsten ex art.  
3 eindigen van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op de dag dat de toestemming voor het  
uitoefenen van de functie van ..... van overheidswege is ingetrokken.

2.3. De Voorovereenkomst en de arbeidsovereenkomsten ex art. 3 zullen tevens van rechtswege  
eindigen zonder dat opzegging is vereist, indien de werknemer, werkzaam op de Luchthaven  
Schiphol van overheidswege de toestemming wordt ontzegd tot de luchthaven, waardoor  
werknemer zijn/haar werkzaamheden niet langer kan verrichten.

### Artikel 3. Arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd:

3.1. Indien de werknemer gehoor geeft aan een oproep van de werkgever, zal tussen partijen een  
arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten, voor een op dat moment vast te stellen  
tijdsduur en omvang, met inachtneming van de voorwaarden in deze Voorovereenkomst.

3.2. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd komt tot stand indien en zodra de werknemer  
daadwerkelijk met de bedongen arbeid is begonnen en eindigt van rechtswege, zonder dat hiervoor  
enige opzegging is vereist, na afloop van de bedongen arbeid.

3.3. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst ex art. 3 van deze Voorovereenkomst,  
zullen gelden als proeftijd conform de toepasselijke CAO. Gedurende deze proeftijd kunnen beide  
partijen de arbeidsovereenkomst zonder opgave van redenen met onmiddellijke ingang beëindigen

#### Artikel 4. Salaris:

4.1. De functie is ingedeeld in salarisschaal .... met .... periodieken.

4.2. Indien op basis van deze Voorovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand komt, zal de werkgever aan de werknemer voor de door hem verrichte werkzaamheden een salaris voldoen dat conform de geldende C.A.O. is vastgesteld van €uurloon bruto per uur. Het salaris wordt betaalbaar gesteld op uiterlijk de 15e van de loonperiode volgend op de loonperiode waarin deze uren zijn gewerkt.

#### Artikel 5. Verplichtingen van de werknemer:

De werknemer verbindt zich om de instructies en alle opdrachten van de werkgever, welke binnen het raam van zijn/haar functie redelijkerwijs aan hem/haar worden gegeven op de tijden en plaatsen welke de werkgever verlangt, uit te voeren, tenzij zulks vanwege bijzondere omstandigheden niet van de werknemer kan worden gevegd. Voormelde instructies zijn aan de werknemer bekend en worden geacht geen deel uit te maken van deze overeenkomst.

#### Artikel 6. Recht op parttime arbeidsovereenkomst:

Indien een werknemer met een Voorovereenkomst in een aaneengesloten periode van vier loonperioden een gemiddelde arbeidstijd heeft gekend van minimaal 5 uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime contract. Bij de telling worden de loonperioden tussen 1 mei en 1 november en de maand december uitgesloten; wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na periode april volgt periode november en na november volgt de periode januari.

#### Artikel 7. Collectieve Arbeidsovereenkomst (C.A.O.):

Op deze Voorovereenkomst is van toepassing de CAO G4S Aviation Security, zoals deze thans geldt en in de toekomst zal gaan gelden. Hiermede vervallen eventuele vorige overeenkomsten.

#### Artikel 8. Vakantietoeslag en vakantiedagen:

De vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen voor afroepkrachten is in de C.A.O. geregeld.

#### Artikel 9. Diplomaverplichtingen/ Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus

9.1. Indien nog niet behaald, verplicht werknemer zich, mede in verband met de van overheidswege dwingend voorgeschreven verplichting tot het behalen van het diploma Beveiliger 2, binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijn te halen.

9.2 De Voorovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, indien werknemer het in 9.1 genoemde diploma niet behaald binnen de geldigheidsduur van het de werknemer verstrekte legitimatiebewijs. Dit legitimatiebewijs, noodzakelijk voor het uitoefenen van de werkzaamheden, wordt namelijk van overheidswege niet verlengd, indien werknemer op dat tijdstip het diploma niet heeft behaald.

#### Artikel 10. Visitatie:

Werknemer is verplicht, uit hoofde van interne veiligheid en preventie, aan verzoeken tot visitatie gevolg te geven voorzover gedaan middels daartoe door werkgever aangewezen werknemers.

#### Artikel 11. Gebruik bedrijfsmiddelen:

11.1. Werknemer dient de aan hem/haar ten behoeve van zijn/haar dienstuitvoering ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen als een goed huisvader te beheren (o.a. auto's, portofoons, mobilifoons etc.).

11.2. Indien werkgever aan werknemer een auto ter beschikking stelt voor de uitvoering van zijn werkzaamheden, verleent werknemer hierbij volmacht aan werkgever om boetes ter zake van verkeersovertredingen rechtstreeks uit naam van werknemer te betalen en in te houden op het eerstvolgende maand c.q. periodesalaris.

11.3. Indien werknemer schade berokkent aan (bedrijfsmiddelen van) werkgever of schade toebrengt aan derden jegens wie werkgever gehouden is de schade te vergoeden, en de schade is een gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer, heeft werkgever het recht de schade op werknemer te verhalen.

11.4. Het verhalen van de schade op werknemer laat onverlet te nemen disciplinaire maatregelen, die werkgever kan toepassen, indien er bij herhaling sprake is van slordig gebruik van bedrijfsmiddelen of indien er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

11.5. Het ten behoeve van privé-doeleinden gebruiken van ter beschikking gestelde apparatuur (computer, telefoon etc.) is niet toegestaan zonder uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever en/of werkgever.

#### Artikel 12. Geheimhoudingsverklaring:

12.1. Behoudens voor zover wettelijk of anderszins vereist, zal de werknemer zowel gedurende als na afloop van de Voorovereenkomst - ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de Voorovereenkomst en einde is gekomen - volstreekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle op welke wijze dan ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden en aangelegenheden betreffende het bedrijf, in de ruimste zin des woords, die hem omtrent de werkgever en de activiteiten van de werkgever en de met de werkgever in een groep verbonden ondernemingen bekend zijn of worden. Deze geheimhoudingsverplichting omvat tevens alle gegevens van klanten of andere relaties van de werkgever waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie kennis neemt. De geheimhoudingsplicht geldt ook tegenover eigen personeel van de werkgever, behalve voor zover het betreft het verstrekken van inlichtingen, noodzakelijk voor het uitvoeren van de functie.

12.2. Het is de werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten, correspondentie of afschriften hiervan, dan wel andere zaken of goederen die hij in verband met zijn werkzaamheden bij de werkgever onder zich heeft gekregen, in zijn bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever is vereist. Werknemer zal zowel tijdens als na afloop van het dienstverband geen materiaal of wetenschap van vertrouwelijke of geheime aard aangaande de werkzaamheden van werkgever en/of diens opdrachtgevers aanwenden voor persoonlijk gebruik, aan derden bekend maken en/of aan derden in gebruik geven, tenzij daarvoor vooraf uitdrukkelijke toestemming van werkgever is verkregen.

12.3. Het is de werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten, correspondentie of afschriften hiervan, dan wel andere zaken of goederen die hij in verband met zijn werkzaamheden bij de werkgever onder zich heeft gekregen, in zijn bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever is vereist. Werknemer zal zowel tijdens als na afloop van het dienstverband geen materiaal of wetenschap van vertrouwelijke of geheime aard aangaande de werkzaamheden van werkgever en/of diens opdrachtgevers aanwenden voor persoonlijk gebruik, aan derden bekend maken en/of aan derden in gebruik geven, tenzij daarvoor vooraf uitdrukkelijke toestemming van werkgever is verkregen.

12.4. In ieder geval is de werknemer verplicht om dergelijke documenten, correspondentie, afschriften, zaken of goederen (datadragers hieronder begrepen) op het eerste daartoe strekkende verzoek van de werkgever, dan wel aan het einde van de Voorovereenkomst of bij non-actiefstelling, onmiddellijk aan de werkgever ter hand te stellen, ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de Voorovereenkomst ten einde is gekomen c.q. de werknemer op non-actief is gesteld.

12.5. In aanvulling op de bepalingen zoals genoemd in dit artikel, geldt ten aanzien van luchthaven Schiphol de aanvullende verplichting dat de werknemer zowel tijdens als na afloop van het dienstverband met werkgever, voor zover zijn werkzaamheden betrekking hebben of hebben gehad op het terrein van luchthaven Schiphol, zich verplicht tot absoluut stilzwijgen omtrent de door hem uit te voeren of uitgevoerde werkzaamheden alsmede omtrent de daarbij behorende instructies, reglementen en alle overigens gegevens, die hem bij de uitoefening van zijn functie ter kennis zijn

gekomen, tenzij de opdrachtgever en de Commandant Koninklijke Marechaussee Schiphol politie hiertoe vooraf uitdrukkelijk zijn schriftelijke toestemming heeft verleend.

12.6. De bepalingen in het onderhavige artikel laten onverlet de wettelijke, administratiefrechtelijke en strafrechtelijke gevolgen van de schending van de geheimhoudingsplichten zoals verwoord in onder meer het Wetboek van Strafrecht en aanverwante regelgeving.

12.7. Het is de werknemer verboden om in verband met de vervulling van zijn functie van derden gedurende de duur van zijn dienstbetrekking zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, direct of op enige wijze indirect, enigerlei provisie, tegemoetkoming of vergoeding, in welke vorm dan ook, of geschenken aan te nemen of te bedingen. Deze bepaling geldt niet voor zover het gebruikelijke relatiegeschenken van geringe waarde betreft.

#### Artikel 13. Relatiebeding

Gedurende 6 maanden na het einde van de Voorovereenkomst – ongeacht de wijze waarop en de redenen waarom de Voorovereenkomst tot een einde is gekomen – zal het de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, niet zijn toegestaan om op enigerlei wijze, direct of indirect in dienst te treden bij dan wel zakelijke contacten te onderhouden met (rechts-)personen waarmee de werkgever gedurende het laatste jaar voorafgaande aan het einde van de Voorovereenkomst enig zakelijk contact heeft gehad.

#### Artikel 14. Boeteclausule:

14.1. Bij overtreding van één of meer der bepalingen genoemd in artikelen 12 en 13 van deze Voorovereenkomst, verbeurt de werknemer - in afwijking van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3, 4 en 5 BW - jegens de werkgever, zonder dat daarvoor een aankondiging of ingebrekestelling is vereist, een aan de werkgever toekomende direct opeisbare boete van Euro 2.500,00 per overtreding, te vermeerderen met Euro 250,00 voor iedere dag (een gedeelte van de dag hieronder begrepen) dat de overtreding voortduurt, één en ander onverminderd het recht van de werkgever om daarnaast nakoming te vorderen van de bepalingen van deze Voorovereenkomst.

14.2. De werkgever kan, indien de werknemer de verplichtingen in artikelen 12 en 13 van deze Voorovereenkomst overtreedt, in plaats van de in lid 1 vermelde boete ook volledige schadevergoeding, te vermeerderen met rente en kosten op grond van de wet, vorderen.

#### Artikel 15. Slotbepalingen

15.1 In al die gevallen deze overeenkomst en de geldende C.A.O. niet voldoet, is werkgever gerechtigd, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, nadere regelingen op te stellen.

15.2 De werkgever behoudt zich het recht voor wijzigingen in de Voorovereenkomst aan te brengen onder meer met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. Werkgever laat zich daarbij leiden door het bedrijfsbelang, de toepasselijke CAO en zal van deze bevoegdheid niet onredelijk gebruik maken. Slechts indien er sprake is van zwaarwegende belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer afwegend, kan de werkgever hiertoe overgaan.

Werknemer verklaart hiermede akkoord Werkgever bekrachtigt deze te gaan met bovengenoemde voorwaarden overeenkomst te Schiphol, en de door werkgever te geven voor- d.d. schriften te zullen opvolgen.

Plaats: Namens G4S Aviation Security

Datum:

(Handtekening werknemer) (Handtekening werkgever)

**BIJLAGE 2**  
**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VERVROEGD UITTREDEN UIT**  
**DE PARTICULIERE BEVEILIGINGSORGANISATIES**

Artikel 1 Definities

1. Werkgever: de organisatie als bedoeld in artikel 3, sub a. (particuliere beveiligingsbedrijven), sub c., (particuliere alarmcentrales) en sub d. (particuliere geld- en waardetransportbedrijven) van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (Stb.1997 500), waaraan een vergunning als bedoeld in artikel 2 jo. 4 van de genoemde wet is verleend.
2. Werknemer: werknemer in de zin van de sociale werknemersverzekeringen, die een arbeidsovereenkomst met een werkgever is aangegaan, met uitzondering van degene die krachtens een Afroepcontract kan worden opgeroepen voor het verrichten van losse, ongeregelde diensten.
3. Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties.
4. Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden uit de Particuliere Beveiligingsorganisaties, zoals neergelegd in deze CAO, alsmede in de statuten en het uitvoeringsreglement van de Stichting. De statuten en reglementen hiergenoemde worden geacht onderdeel uit te maken van deze CAO.
5. Deelnemer: de werknemer op wie de regeling van toepassing is en wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.

Artikel 2 Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 2 en de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1.

Artikel 3. Uitvoering

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

Artikel 4 Financiering en premieheffing

1. De financiering van de regeling geschiedt door:
  - a. een door de werkgever aan de Stichting te betalen bijdrage, welke geheel ten laste komt van de werkgever;
  - b. eventuele overige bijdragen van derden in de vorm van subsidies en donaties en dergelijke.
2. De hoogte van de in lid 1. onder a. genoemde bijdrage wordt jaarlijks door partijen vastgesteld, nadat hierover advies is ingewonnen bij het bestuur van de Stichting. Met ingang van 1 april 1995 is de jaarlijkse bijdrage 0,68% van de voor de onderneming van de werkgever voor zijn werknemers premieoonsom ingevolge de werkloosheidswet zonder dat op dit loon in mindering wordt gebracht het bedrag dat bij genoemde premieheffing buiten aanmerking blijft ingevolge het bepaalde in artikel 9, derde en vierde lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
3. De wijze van vaststelling en betaling van de bijdrage geschiedt volgens de bepalingen van het uitvoeringsreglement van de Stichting.

Artikel 5 Rechten van de werknemer

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

Deze voorwaarden houden onder meer het volgende in:

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

#### Artikel 6 Uitkering

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

#### Artikel 7 Aanmelding voor deelneming

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

#### Artikel 8 Afwijking en dispensatie

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

#### Artikel 9 Inlichtingen

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

#### Artikel 10 Ziektekosten- en pensioenverzekeringen

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

- betaling van deze bijdrage voort alsof betrokkene in dienst van de werkgever zou zijn gebleven.
2. In het uitvoeringsreglement van de Stichting is opgenomen welk deel van de werkgeversbijdragen voor rekening van de Stichting komen.

#### Artikel 11 Protocol prepensionering

1. In de loop van 2003 zal een paritaire werkgroep ingesteld worden die een onderzoek zal (doen laten) verrichten naar het moment waarop overgang van VUT naar prepensioen gerealiseerd kan worden. In het onderzoek zal de verdeling van de bijbehorende kosten betrokken worden. Tevens zal deze werkgroep een voorstel formuleren voor de inhoud van de nieuwe prepensioenregeling en de daarbij behorende overgangsmaatregelen. De werkgroep zal tevens onderzoeken of wijzigingen in de pensioengrondslag doorgevoerd dienen te worden.
2. De werkgroep zal haar onderzoeksresultaten presenteren aan sociale partners.
3. Sociale partners zullen zich inzake het bovenstaande verstaan met de besturen van het VUT-fonds en het Pensioenfonds.

#### Artikel 12 Duur van de overeenkomst

Na het verstrijken van de vorige overeenkomst op 31 december 2005, zal de overeenkomst verlengd worden met 2 jaar. De looptijd is derhalve van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007.

Het recht op tussentijdse wijzigingen blijft voorbehouden.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

#### **Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties**

W.G. van Hassel  
(voorzitter)

W.A.H. van de Ven  
(voorzitter CAO-delegatie)

Partijen ter andere zijde:

#### **De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening**

J.P.H. Teuwen  
(secretaris)

S.W. Koetloe  
(voorzitter beroepsgroep beveiliging)

#### **FNV Bondgenoten**

K.Y. Reus  
(bestuurder)

A. Jongbloed  
(CAO-coördinator)

#### **CNV Dienstenbond**

G.F. van Linden  
(CAO-coördinator)

D. Swagerman  
(voorzitter)

### **BIJLAGE 3 LOONOPGAVE**

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

- naam en adres werkgever en werknemer
- geboortedatum werknemer
- datum indiensttreding
- de overeengekomen arbeidsduur
- cao inschaling
- sofi nummer
- het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon over de uitbetalingstermijn
- de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft
- het bestand aan opgebouwde vakantie-uren
- de opgebouwde vakantietoeslag
- het bedrag van het bruto loon in geld
- de samenstelling van dit loon: basisloon, overwerkgeld, en voor de werknemer geldende toeslagen (B.V. avond-, nacht- en weekendtoeslagen e.d.) en vergoedingen (B.V. reiskosten, reisuren, EHBO-vergoeding).
- de overhevelingstoeslag
- de bedragen die op het loon zijn ingehouden, zoals loonheffing (voorheen loonbelasting en premie volksverzekeringen), premies werknemersverzekeringen, loonbeslag, pensioenpremies e.d.

### **BIJLAGE 4 FUNCTIEGROEPEN EN VOORWAARDEN**

#### **FUNCTIEOMSCHRIJVING**

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 medewerkers 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

<b>FUNCTIE</b>	<b>RANG</b>	<b>SCHAAL</b>
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 5 SALARISSCHALEN

<b>G4S Aviation Security B.V.</b>							
CAO SCHAAL PER 1/1/07 = 100% (uurlonen)							
	schalen	1S	2S	3S	4S	5S	6S
JEUGD 18-J	70,00%	6,45	6,45	6,50	6,65		
JEUGD 19-J	80,00%	7,37	7,37	7,43	7,59		
JEUGD 20-J	90,00%	8,30	8,30	8,36	8,54		
	PERIODE						
VAK-VOLW	0	9,22	9,22	9,29	9,49		
	1	9,22	9,22	9,56	9,76		
	2		9,38	9,82	10,03		
	3		9,64	10,09	10,30	10,87	
	4		9,91	10,36	10,57	11,14	11,34
	5		10,18	10,63	10,84	11,40	11,61
	6		10,45	10,90	11,11	11,67	11,88
	7		10,72	11,17	11,38	11,94	12,15
	8		10,99	11,44	11,65	12,21	12,42
	9		11,26	11,71	11,91	12,48	12,69
	10		11,53	11,98	12,18	12,75	12,96
	11		11,80	12,25	12,45	13,02	13,23
	12		12,07	12,51	12,72	13,29	13,49
	13			12,78	12,99	13,56	13,76
	14				13,26	13,83	14,03
	15					14,09	14,30

<b>G4S Aviation Security B.V.</b>							
CAO SCHAAL PER 1/1/07= 100%							
JEUGD 18-J	70,00%	1118,35	1118,35	1126,71	1151,81		
JEUGD 19-J	80,00%	1278,11	1278,11	1287,67	1316,36		
JEUGD 20-J	90,00%	1437,87	1437,87	1448,63	1480,90		
	PERIODE						
VAK-VOLW	0	1597,63	1597,63	1609,58	1645,45		
	1	1597,63	1597,63	1656,22	1692,09		
	2		1625,07	1702,86	1738,72		
	3		1671,71	1749,49	1785,36	1883,50	
	4		1718,35	1796,11	1832,00	1930,24	1966,02
	5		1764,98	1842,75	1878,62	1976,78	2012,65
	6		1811,61	1889,40	1925,27	2023,40	2059,28
	7		1858,23	1936,03	1971,89	2070,05	2105,92
	8		1904,87	1982,67	2018,55	2116,69	2152,56
	9		1951,51	2029,31	2065,20	2163,32	2199,18
	10		1998,15	2075,95	2111,82	2209,97	2245,84
	11		2044,78	2122,58	2158,46	2256,61	2292,48
	12		2091,42	2169,21	2205,10	2303,24	2339,12
	13			2215,85	2251,73	2349,88	2385,73
	14				2298,36	2396,49	2432,36
	15					2443,12	2479,01

## **BIJLAGE 6 CRITERIA AANBESTEDING REINTEGRATIECONTRACT**

Met ingang van 1 januari 2003 zijn in het kader van SUWI, werkgevers volledig verantwoordelijk voor de reïntegratie van zijn zieke en arbeidsongeschikte werknemers. Dit geldt voor reïntegratie bij werkgever binnen de eigen Business Unit ofwel werkmaatschappij (1e spoor), als reïntegratie binnen het concern (2e spoor), als reïntegratie bij een ander werkgever (extern, 3e spoor). Werkgevers zijn (wettelijk) verplicht om hiervoor een contract te sluiten met een particuliere reïntegratiebedrijf. Dit opdrachtgeverschap dient in overeenstemming met de OR, de personeelsvertegenwoordiging of de vakbonden te zijn.

De CAO-partijen stellen de volgende eisen aan de contracten met reïntegratiebedrijven:

- Het reïntegratiebedrijf moet bekend zijn met de branche waartoe de betrokken organisatie behoort.
- Het reïntegratiebedrijf moet bekend zijn met regio waarin de betrokken organisatie zich bevindt.
- De privacy van betrokken werknemer moet gewaarborgd zijn. Het reïntegratiebedrijf zal moeten beschikken over een privacyreglement.
- Het reïntegratiebedrijf moet wanneer nodig maatwerk kunnen leveren.
- Het reïntegratiebedrijf waarborgt een onafhankelijke instelling.
- Het reïntegratiebedrijf heeft expliciete opvattingen over de interactie tussen uitvoerder en werkzoekende. Deze interactie dient gebaseerd te zijn op vertrouwen, wederkerigheid en respect.
- Het reïntegratiebedrijf dient over een expliciete omschrijving en uitwerking te beschikken van haar methodiek. In de procesbeschrijving van het reïntegratietraject dienen de volgende stappen onderscheiden te worden: assessment, bemiddeling, begeleiding op de werkplek, loopbaanbegeleiding.
- Het reïntegratiebedrijf beschikt over gekwalificeerd uitvoerend personeel.
- Het reïntegratiebedrijf kent meerdere instrumenten en tools voor reïntegratie.
- Voorkomen moet worden dat er verschillende benadering in de interne (1e en 2e spoor) en externe (3e spoor) reïntegratie worden gehanteerd.
- Er moet een mogelijkheid zijn voor een klachten- c.q. beroepsprocedure.
- Belangrijk is dat er een goed traject is van reïntegratie. Dit betekent dat een traject niet ophoudt bij bemiddeling, maar begeleiding na de bemiddeling ook van belang is. Voor de cliënt zou het mogelijk gemaakt kunnen worden een jobcoach in te schakelen via de wet REA.
- Het reïntegratiebedrijf moet openstaan voor de ontwikkelingen op het terrein van het persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB).
- De werknemer moet zelf inspraak hebben op en kunnen instemmen met het reïntegratietraject.
- Voor een succesvolle reïntegratie zijn de motieven, de competentie en de sociale context van van de werknemer doorslaggevend.
- Het reïntegratiebedrijf moet van ieder reïntegratietraject een voortgangsrapportage bijhouden.

## **BIJLAGE 7 REGLEMENT SOCIAAL FONDS PARTICULIERE BEVEILIGING**

### **ARTIKEL 1. BEGRIPSOMSCHRIJVING**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst beveiligingsorganisaties;
- b. werkgeverspartijen: partijen ter ene zijde als genoemd in de aanhef van de CAO;
- c. werknemerspartijen: partijen ter andere zijde als genoemd in de aanhef van de CAO;
- d. werkgeversleden: door werkgeverspartijen benoemde leden;
- e. werknemersleden: door werknemerspartijen benoemde leden;
- f. secretariaat: voert onder verantwoordelijkheid van CAO-partijen de huishoudelijke en administratieve taken uit, zoals hieronder beschreven.

### **ARTIKEL 2. SAMENSTELLING**

1. Werkgeverspartijen benoemen drie leden uit de CAO-onderhandelingsdelegatie.
2. Werknemerspartijen benoemen drie leden, waarbij elke betrokken afzonderlijke vakbond één lid benoemd.

3. Uit de leden van werkgeverspartijen worden een voorzitter en een penningmeester benoemd. Deze functies mogen niet bij één persoon berusten.
4. Uit de leden van werknemerspartijen worden een plaatsvervangend voorzitter en een secretaris benoemd. Deze functies mogen niet bij één persoon berusten.
5. De functies voorzitter en vice-voorzitter rouleren jaarlijks tussen werknemers- en werkgeverspartijen.
6. De leden van het fonds worden voor onbepaalde tijd benoemd.
7. Het lidmaatschap van het fonds eindigt op het moment dat men geen deel meer uitmaakt van één van de CAO-partijen en niet meer actief betrokken is bij de onderhandelingen.
8. Als ambtelijk secretaris wordt benoemd de secretaris van de werkgeverspartij die verantwoordelijk is voor de huishoudelijke en administratieve taken van het fonds.

### ARTIKEL 3. BEVOEGDHEDEN EN VERGADERINGEN

1. Vanuit het fonds worden besluiten genomen over de besteding van beschikbare middelen waaruit activiteiten op branche-niveau ten behoeve van CAO-overleg worden bekostigd. Meer specifiek gaat het onder meer om financiering van gezamenlijke studies, vergoeding van kosten van CAO-boekjes, de bekostiging van de activiteiten van de Sociale Commissie Beveiligingsorganisaties en facilitaire kosten rond CAO-onderhandelingen.
2. De leden van het fonds kunnen bij gewone meerderheid besluiten nemen over de besteding van de het fonds ter beschikking staande middelen.
3. De vergaderingen van het fonds vinden plaats tijdens, voorafgaand of direct na afloop van een periodiek overleg tussen werkgevers- en werknemerspartijen.
4. De ambtelijk secretaris stelt in overleg met de voorzitter een agenda op voor de vergaderingen van het fonds.
5. De leden van het fonds verantwoorden elk jaar aan het begin van het jaar de activiteiten en de middelenbesteding van het fonds aan de besturen van betrokken werkgevers- en werknemerspartijen.

### ARTIKEL 4. AFDRACHT AAN HET SOCIAAL FONDS

1. De werkgeversbijdrage in het fonds is per 1 april 2002 structureel vastgesteld op 0,03% van de jaarlijkse loonsom. De grondslag voor de heffing is de loonsom WW.
3. De inning van de werkgeversbijdrage wordt verzorgd door PVF, in aansluiting op de iningssysteematiek voor de Stichting Opleidingsfonds BeveiligingsBranche (SOBB).

### ARTIKEL 5. ALGEMEEN

Voorzover in dit reglement niet is voorzien bepalen de leden van het fonds bij gewone meerderheid zelf de werkwijze naar bevind van zaken.

### ARTIKEL 6. WIJZIGINGEN REGLEMENT

Het reglement kan door werkgevers- en werknemerspartijen te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

### BIJLAGE 8 REGLEMENT VOOR DE GESCHILLENCOMMISSIE

1. De geschillencommissie wordt door partijen betrokken bij deze overeenkomst benoemd en bestaat uit twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde. Zij worden benoemd voor de tijd van twee jaar.
2. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
3. Hij die tot lid van de commissie is benoemd ter vervulling van een tussentijdse vacature, treedt af op het tijdstip waarop diegene in wiens plaats hij is benoemd had moeten aftreden.
4. De beslissingen inzake de voorgelegde geschillen zullen in de regel worden genomen door de voltallige commissie.
5. Het geschil wordt aanhangig gemaakt door het indienen van een door klager persoonlijk ondertekend klaagschrift bij de secretaris van de commissie. In het klaagschrift wordt het geschil omschreven en een bepaalde vordering ingesteld of een uitspraak verzocht omtrent de uitlegging van een bepaling van de cao.

6. Is de gestelde vordering kennelijk ongegrond, dan kan de voorzitter na overleg met leden van de commissie bij met redenen omkleedde beslissing deze vordering ongegrond verklaren. Tegen deze beslissing kan de klager binnen 14 dagen na dagtekening van de verzending per aangetekend schrijven in verzet komen bij de geschillencommissie, waarna het geschil op normale wijze wordt behandeld.
7. Wanneer het vermelde sub 6 geen toepassing vindt, zendt de secretaris zo spoedig mogelijk na ontvangst van het klaagschrift een afschrift aan de wederpartij. De wederpartij wordt in de gelegenheid gesteld binnen 14 dagen na ontvangst van het klaagschrift te antwoorden door middel van een verweerschrift. De voorzitter kan de in de vorige volzin vermelde termijn verlengen op verzoek van de betrokken partij. Van het verweerschrift wordt door de secretaris binnen een week na ontvangst een afschrift aan de klagende partij gezonden.
8. Door de secretaris wordt per aangetekend schrijven aan partijen kennis gegeven van plaats, datum en uur der zitting, welke zitting binnen een maand na ontvangst van het verweerschrift dient plaats te vinden. Deze kennisgeving wordt aan partijen toegezonden tenminste zeven dagen voor de zitting.
9. De voorzitter is bevoegd een minnelijke schikking tussen partijen te beproeven.
10. Een lid van de geschillencommissie kan indien er te zijnen aanzien feiten of omstandigheden bestaan waardoor in het algemeen de onpartijdigheid schade zou kunnen leiden de geschillencommissie verzoeken van elke bemoeïing in een zaak te worden verschoond. Over een aldus voorgedragen verschoning beslissen de overige leden. Bij staking van de stemmen wordt de verschoning geacht te zijn aangenomen. De wraking van een lid van de geschillencommissie kan slechts worden voorgedragen om de redenen, vermeld in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Over een aldus voorgedragen wraking beslissen de overige leden. Bij staking van stemmen wordt de wraking geacht te zijn toegewezen.
11. Partijen zijn bevoegd getuigen en deskundigen ter zitting mede te brengen en zich door een gemachtigde te doen vertegenwoordigen.
12. De leden van de geschillencommissie nemen hun besluit als goede mannen naar billijkheid. De leden zijn tot geheimhouding verplicht van alle zaken en bedrijfsgeheimen waarvan zij in de functie kennis dragen. De verplichting tot geheimhouding blijft ook na het beëindigen van het lidmaatschap bestaan.
13. Partijen kunnen door de voorzitter en door de overige leden van de commissie worden ondervraagd. Partijen kunnen elkander door tussenkomst van de voorzitter vragen stellen.
14. De voorzitter geeft aan ieder der partijen gelegenheid zijn standpunt ter zitting mondeling toe te lichten. Wanneer de zaak naar het oordeel der commissie voldoende is toegelicht, sluit de voorzitter de behandeling van de zaak.

#### Bijlage 10 ADRESSEN

G4S Aviation Security  
Havenmeesterweg 317  
118 CE, Schiphol  
Postbus 75589, 1118 ZP Schiphol  
Telefoon: 020 – 316 3220  
Telefax: 020 – 3163219

Geschillencommissie G4S Aviation Security  
Postbus 75589  
1118 ZP Schiphol

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening  
hoofdkantoor: Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg  
Postbus 4000, 4100 AK Culemborg  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500  
e-mail: info@unie.nl of www.unie.nl

regiokantoren:

Noorden: Lauwers 10, 9405 BL Assen  
Postbus 987, 9400 AZ Assen  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

Oosten: Parallelweg 36, 6922 HR Duiven  
Postbus 8000, 6920 CA Duiven  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

Midden: Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg  
Postbus 4000, 4100 AK Culemborg  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

Noord West: Hoofdweg Oostzijde 616, 2132 MJ Hoofddorp  
Postbus 649, 2130 AP Hoofddorp  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

West: Voltairetuin 4, 2908 XJ Capelle a/d IJssel  
Postbus 34, 2900 AA Capelle a/d IJssel  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

Zuid Oost: Noord Brabantlaan 66, 5652 LE Eindhoven  
Postbus 8663, 5605 KR Eindhoven  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

Zuid West: Zuid Oostsingel 35, 4611 BC Bergen op Zoom  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

Zuid: Poststraat 12, 6135 KR Sittard  
Postbus 5162, 6130 PD Sittard  
telefoon 0345 – 851851  
fax 0345 – 851500

FNV Bondgenoten  
hoofdkantoor:  
FNV Bondgenoten  
Varrolaan 100  
Postbus 9208  
3506 GE Utrecht

Individuele vragen:  
Klantenservice 0900-9690

Collectieve zaken:  
Yolanda Reus (y.reus@bg.fnv.nl)  
of in haar afwezigheid  
Ton Neijenhuijs (t.neijenhuijs@bg.fnv.nl)

Algemene informatie:  
[www.fnvbondgenoten.nl/beveiliging](http://www.fnvbondgenoten.nl/beveiliging)

Klantenservice:  
Telefoon 0900-9690

- voor algemene vragen en bestellingen op werkdagen tussen 08.00 – 17.30 uur
- voor vragen inzake werk en inkomen op werkdagen tussen 09.00 – 11.00 uur en 14.30 – 16.30 uur

CNV Dienstenbond

hoofdkantoor: Polaris Avenue 175

2132 JJ Hoofddorp

telefoon 023-5651052

fax 023-5650150

e-mail: [cnvdienstenbond@cnvdibo.nl](mailto:cnvdienstenbond@cnvdibo.nl)

districtskantoren:

Drachten, Zonnedaauw 30, 9202 PA, telefoon 0512-583440

Apeldoorn, Pr. Willem Alexanderlaan 360, 7311 SZ, telefoon 055-5772640

Hilversum, Ampèrestraat 10, 1221 GJ, telefoon 035-6460580

Rotterdam, Bentincklaan 21, 3039 KG, telefoon 010-2651111

Eindhoven, Bomansplaats 3, 5611 NT, telefoon 040-2116674

Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties

Stephensonweg 14, 4207 HB Gorinchem

Telefoon: (0183) 64 66 70

Fax: (0183) 62 11 61

E-mail: [vpb@zpg.nl](mailto:vpb@zpg.nl)

Website: <http://www.vpb.nl>