



# CAO VERKEERSREGELAARS

1 MAART 2024 – 1 MAART 2025

## Cao Verkeersregelaars

1 maart 2024 tot 1 maart 2025

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geldt voor jou en je werkgever als je werkgever lid is van de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL). In deze cao lees je alle relevante artikelen die voor jou van toepassing zijn als verkeersregelaar of van toepassing zijn voor je werkgever. Dit exemplaar is alleen ter informatie en geeft je een overzicht van alle cao-afspraken voor verkeersregelaars. Wil je een afspraak juridisch laten toetsen? Gebruik dan de volledige Cao Veiligheidsdomein, waarin deze artikelen allemaal zijn terug te vinden. In deze cao zie je daarom ook dat (onderdelen van) artikelen ontbreken. Dit zijn dus artikelen die niet direct te maken hebben met jouw werk als verkeersregelaar. Kijk voor meer informatie op [www.jouwveiligheidsdomein.nl](http://www.jouwveiligheidsdomein.nl).

### Cao Verkeersregelaars

AVV: De Democratische Vakbond en de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland - de cao-partijen - maakten samen deze update voor de Cao Verkeersregelaars. De looptijd is verlengd tot 1 maart 2025.

- Kijk op [jouwveiligheidsdomein.nl/cao/over-de-cao](http://jouwveiligheidsdomein.nl/cao/over-de-cao) voor een overzicht van wijzigingen tussen cao-versie maart 2024 en de cao-versie uit 2022.

### Toekomst

Met deze wijziging van de Cao Verkeersregelaars willen de cao-partijen een blijvende voorsprong houden op andere regelingen voor verkeersregelaars, die niet overal een cao hebben. Ook blijven werkgevers met deze cao aantrekkelijk in een krappe arbeidsmarkt, zodat jij - ook in de toekomst - voldoende collega's hebt. Vanzelfsprekend zijn uitvoering en naleving van de Cao Verkeersregelaars essentieel. De cao regelt dit voldoende, blijkt uit

navraag bij jou en je collega's. De cao heeft ook een actief meldsysteem, lees je in artikel 6.

#### Je hebt een stem

Elke cao geldt voor een bepaalde periode. Rond het begin van een nieuwe periode - in dit geval maart 2025 - onderhandelen werkgevers (vertegenwoordigd door VVNL) en werknemers (vertegenwoordigd door vakbond AVV) over aanpassingen. Bijvoorbeeld over salaris, werktijden, verlofdagen en de mogelijkheden voor opleiding. Tijdens zo'n 'cao-ronde' worden aanpassingen ook voorgelegd aan jou en je collega's. Dat doet het AVV: De Democratische Vakbond. Zo kunnen jij en je collega's actief deelnemen aan de onderhandelingen en meestemmen over de cao-aanpassingen. Wil je deelnemen of meer informatie? Stuur dan een mail naar [info@avv.nu](mailto:info@avv.nu) of [info@jouwveiligheidsdomein.nl](mailto:info@jouwveiligheidsdomein.nl).

### Pensioen

Cao-partijen willen vanaf 1 juli 2024 voor jou een collectieve, vrijwillig aanvullende, pensioenregeling. Zodat jij een beter pensioen kunt opbouwen. Het ontbreken van een pensioenregeling voor verkeersregelaars compenseren we hiermee. Extra pensioen is mogelijk met een eigen bijdrage van de werknemer. Ook je werkgever kan een bijdrage leveren.

<b>Zoek je vraag en lees het antwoord</b>			
PROTOCOLAFSPRAKEN TUSSEN VVNL EN AVV	2	ARTIKEL 32B HOE HOOG IS DE UITKERING BIJ OVERLIJDEN?	12
SPELREGELS CAO	5	ARTIKEL 33 WAT ZIJN DE REGELS VOOR VERZEKERING?	12
ARTIKEL 1 IS DE CAO OP JOU VAN TOEPASSING?	5	ARTIKEL 34 WAT ZIJN DE REGELS BIJ ZIEKTE TIJDENS EN NA ONTSLAG?	12
ARTIKEL 2 WANNEER MAG JE AFWIJKEN VAN DEZE CAO?	5	SPELREGELS VERGOEDINGEN	12
ARTIKEL 3 WAT BETEKENEN DEZE WOORDEN?	6	ARTIKEL 36 HOE HOOG ZIJN JE WERKROOSTERTOESLAGEN?	12
ARTIKEL 4 TOT WANNEER IS DEZE CAO GELDIG?	7	ARTIKEL 37 HOE HOOG IS JE MAALTIJDVERGOEDING?	13
ARTIKEL 6 HOE KAN JE DE UITVOERING VAN DE CAO CONTROLEREN?	7	ARTIKEL 38 HOE HOOG IS JE STOMERIJVERGOEDING?	13
SPELREGELS CONTRACTWISSEL EN REORGANISATIE	7	ARTIKEL 39 HOE HOOG IS JE REISKOSTENVERGOEDING?	13
ARTIKEL 7 WAT ALS JE WERKGEVER FUSEERT, REORGANISEERT OF FAILLIET GAAT?	7	SPELREGELS SCHOLING EN ONTWIKKELING	14
ARTIKEL 8 WAT ALS JE WERKGEVER EEN OPDRACHT VERLIEST?	7	ARTIKEL 40 WAT ZIJN DE REGELS VOOR EHBO/BHV SCHOLING?	19
SPELREGELS ARBEIDSOVEREENKOMST	8	ARTIKEL 41 HOE HOOG IS JE LEERBUDGET?	19
ARTIKEL 9 BEN JE GEBONDEN AAN GEHEIMHOUDING?	8	ARTIKEL 42 HOE HOOG IS JE PREMIE AAN HET SOCIAAL FONDS VEILIGHEIDSDOMEIN?	20
ARTIKEL 10 MAG JE OOK ERGENS ANDERS WERKEN?	8	SPELREGELS PENSIOEN	14
ARTIKEL 11 WAT ZIJN DE AFSPRAKEN OVER JE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN (ARBO)?	9	ARTIKEL 43 WAT ZIJN JE PENSIOENAFSPRAKEN?	14
ARTIKEL 12 WAT ZIJN DE REGELS VOOR JE WERKZAAMHEDEN ALS UITZENDKRACHT?	9	BIJLAGEN	21
ARTIKEL 13 WAT IS NODIG VOOR JE ARBEIDSOVEREENKOMST?	9	BIJLAGE 1. LOON-FUNCTIESCHALEN	21
ARTIKEL 15 WAT IS DE REGEL VOOR JE PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST?	9	A. WELKE ALGEMENE FUNCTIE IS VAN TOEPASSING?	21
ARTIKEL 16 WAT ZIJN DE REGELS VOOR JE OPROEPOVEREENKOMST	9	B. WELKE FUNCTIE-LOONSCHAAL IS VAN TOEPASSING?	22
ARTIKEL 19 WANNEER EINDIGT JE ARBEIDSOVEREENKOMST?	7	C. LOONSCHALEN	27
ARTIKEL 20 WANNEER KRIJG JE EEN DISCIPLINAIRE MAATREGEL?	7	BIJLAGE 2. MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	28
SPELREGELS WERKTIJDEN EN VRIJE TIJD	8	A. STANDAARD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALED TIJD	28
ARTIKEL 23 WAT ZIJN WERKTIJDENREGELS DIE AFWIJKEN VAN DE ARBEIDSTIJDENWET?	8	B. OPROEP ARBEIDSOVEREENKOMST WERKNEMER ARTIKEL 1 LID 2	30
ARTIKEL 24 HOEVEEL VAKANTIE-UREN EN VAKANTIETOESLAG HEB JE?	9	BIJLAGE 3.	39
ARTIKEL 25 WANNEER VRIJ FEESTDAGEN EN WANNEER KRIJG JE EXTRA VAKANTIE-UREN?	9	CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	39
SPELREGELS SALARIS	9	CONTRACTWISSEL VAKANTIEDAGEN/TOESLAG	40
ARTIKEL 26A HOE HOOG IS JE UURLOON?	9	REGELING ONWERKBAAR WEER	40
ARTIKEL 26C HOE HOOG IS JE JUBILEUMVERGOEDING?	10	CAO-CONTROLE PROTOCOL	18
ARTIKEL 27 HOE HOOG IS JE LOONSVERHOOGING IN DEZE CAO?	10		
SPELREGELS BETAALD VERLOF	10		
ARTIKEL 28 VOOR WELKE GEBEURTENISSEN KRIJG JE BETAALD VERLOF?	10		
ARTIKEL 29 HOEVEEL (MANTEL)ZORGVERLOF MAG JE OPNEMEN?	10		
ARTIKEL 30 WELKE AFSPRAKEN GELDEN ER VOOR LEDEN VAN VAKBOND AVV?	11		
SPELREGELS BIJ ZIEKTE	11		
ARTIKEL 31 WELKE REGELS GELDEN TIJDENS JE ARBEIDSONGESCHIKTHEID?	11		
ARTIKEL 32A WAT ZIJN DE REGELS VOOR ARBO-KEURING?	12		

# CAO VEILIGHEIDSDOMEIN

## SPELREGELS CAO

### Artikel 1 Is de cao op jou van toepassing?

1. Deze cao inhoud geldt voor jou en je werkgever wanneer jullie een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten. Je werkgever:
  - Heeft een ND-vergunning (Wpbr, Wet particuliere beveiliging en recherchebureaus artikel 3 lid a, b en c) én zijn bedrijfsactiviteiten (binnen groepsverband) zijn zoals je leest bij lid 9. Of heeft geen ND-vergunning, en bedrijfsactiviteiten van je werkgever zijn zoals je leest bij lid 2; dan moet je werkgever lid zijn van VVNL.
  - Heeft maximaal 500 werknemers in dienst of een SV-loon dat lager is dan 5 miljoen euro.
2. Je werkzaamheden bestaan uit crowdmanagement zoals je leest in lid 9.
5. Bereik je de AOW-gerechtigde leeftijd? Dan gelden de artikelen 25.2 en 31 voor jou niet.
9. Verkeersregeling gaat over werkzaamheden tijdens evenementen zoals je leest in lid 6 of hebben betrekking op ondersteuning van infrastructurele werkzaamheden en dragen bij aan een veilige doorstroom van het verkeer.
10. Ben je actief als zelfstandige zonder personeel voor een van de hiervoor genoemde werkzaamheden? Dan is voor je opdrachtgever, de werkgever in deze cao, het loon-functiegebouw in deze cao de basis voor jouw beloning. Dat betekent dat het (uur)tarief dat je opdrachtgever afspreekt minimaal overeenkomt met het bij de activiteiten horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%.

### Artikel 2 Wanneer mag je afwijken van deze cao?

Andere afspraken maken met je werkgever mag. Maar er zijn voorwaarden:

1. De Sociale Commissie, van cao-partijen, kan - na schriftelijk verzoek van je werkgever - dispensatie verlenen voor (onderdelen van) de cao. Verzoeken om dispensatie worden in behandeling genomen als je

werkgever deze schriftelijk - en met motivatie - stuurt naar het secretariaat van het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein: [secretariaat@jouwveiligheidsdomein.nl](mailto:secretariaat@jouwveiligheidsdomein.nl). Dispensatie wordt verleend voor de duur van de cao.

- Bij de beoordeling van het dispensatieverzoek kijkt de Sociale Commissie:

I. Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden die afwijken van wat in de bedrijfstak gebruikelijk is en waardoor het in redelijkheid niet van de verzoeker kan worden gevraagd dat de cao (of bepalingen daarvan) wordt toegepast en;

II. of er sprake is van een andere, tenminste aan deze cao (of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die overeengekomen is in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever.

Na ontvangst maakt de Sociale Commissie binnen 6 weken schriftelijk haar gemotiveerde besluit bekend aan jouw werkgever.

2. Je werkgever mag in positieve zin afwijken van de afspraken in deze cao wanneer de wet dit toestaat en de afwijking gunstiger is voor jou en je collega's. De afwijking staat in je arbeidsovereenkomst.
4. Iedere cao begint opnieuw: alle voorgaande cao's en hun nawerking vervallen met ingang van deze cao. Tenzij hierover uitdrukkelijk een afspraak gemaakt is in je individuele arbeidsovereenkomst, niet zijnde het cao-incorporatiebeding, zijn alle afspraken uit de eerdere cao's en de nawerking ervan vervallen en vervangen door de afspraken uit deze cao. Zijn deze aanspraken, rechten en plichten veranderd? Dan geldt dat er alleen een recht bestaat op de nieuwe veranderde afspraak en er geen doorlopend en/of opstapelend recht bestaat op de oude afspraak.

### Artikel 3 Wat betekenen deze woorden?

In deze cao bedoelen we met:

1. **basisuurloon**: Je uurloon zoals staat in de functie-loonschaal in de bijlagen vermeerderd met aanvullende uurloonspraken uit je arbeidsovereenkomst.
2. **basismaandloon**: Je maandloon, gebaseerd op je uurloon.

3. **bereikbaarheid:** Je bent verplicht om de periode tussen 2 opeenvolgende diensten, of tijdens een pauze, bereikbaar en beschikbaar te zijn om bij oproep werkzaamheden te verrichten.
4. **declaratie:** Je declaratie die je indient - na toestemming van je werkgever - voor onder andere maaltijden, stomerij, kleding, onkosten (hondengeleiders), wordt vergoed als je de btw-factuur erbij voegt. Een vergoeding is bruto, tenzij in de cao anders staat.
5. **dienst:** Een aaneengesloten periode waarbinnen je werkzaamheden verricht. Dit kan onderbroken worden met onbetaalde pauzes van opgeteld 1 uur, waarin je vrij over je tijd kan beschikken. Het wordt een gebroken dienst wanneer de pauze langer duurt. Een van start tot einde gebroken dienst duurt maximaal 12 uur.
6. **feestdagen:** Nieuwjaarsdag, de paasdagen, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, de pinksterdagen, de kerstdagen en andere door de overheid aangewezen (niet geloofsgebonden) nationale feestdagen. Je mag feestdagen ruilen voor andere feestdagen die hier niet genoemd zijn, wanneer je dit 3 maanden vooraf vraagt aan je werkgever. Ruilen kan niet als deze feestdagen in een weekend vallen of als het vanwege een zwaar bedrijfsbelang niet mogelijk is.
7. **fulltime:** Je werkt 38 uur per week.
8. **jaarsalaris:** Je verdiende basismaandloon x 12, verhoogd met je vakantietoeslag en het gemiddelde van andere structurele toeslagen in dat jaar.
9. **loonperiode:** Een periode van 4 weken, lees periodeloan.
10. **nachtdienst:** Een dienst waarvan meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
11. **parttime:** Je werkt minder dan fulltime. Alle afspraken in deze cao, tenzij anders vermeld, zijn naar verhouding van een fulltime arbeidsovereenkomst.
12. **pauze:** Je werkonderbreking van een kwartier en maximaal 1 uur.
13. **periodeloan:** Je basismaandloon x 12 gedeeld door 13 (waarbij 4 x je weekloon gelijk is met een periode).
14. **SFV:** Sociaal Fonds Veiligheidsdomein.

15. **werknemersvertegenwoordiging:** De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken hiervan een bijeenkomst van tweederde van jou en je collega's met een vast dienstverband. Het verslag van deze bijeenkomst wordt ondertekend door je werkgever en 2 van de aanwezige werknemers.

#### Artikel 4 Tot wanneer is deze cao geldig?

1. De cao duurt van 1 maart 2024 tot 1 maart 2025. Cao-partijen kunnen 3 maanden voor het einde de cao opzeggen met een aangetekende brief aan het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein. Gebeurt dit niet, dan wordt de cao verlengd met 1 jaar.

#### Artikel 6 Hoe kan je de uitvoering van de cao controleren?

1. Je werkgever heeft voor jou een exemplaar van de actuele versie van de cao. Vind je dat de cao niet correct wordt uitgevoerd en heb je hier verschil van mening over met je werkgever? Dan kun je dit melden aan het SFV: [jouwveiligheidsdomein.nl/cao/meld-cao-overtreding](https://www.jouwveiligheidsdomein.nl/cao/meld-cao-overtreding). Vermeld duidelijk om welke feiten en omstandigheden het gaat. Jij en/of je werkgever ontvangen van het SFV een ontvangstbevestiging en daarna binnen 6 weken een bericht over de correcte uitvoering van de cao. Het SFV verzamelt alle overtredingen en bespreekt deze met cao-partijen om de cao te verbeteren.
2. Wanneer je werkgever vervolgens opzettelijk de cao niet correct uitvoert, dan betaalt hij aan het SFV de kosten voor de tijd die het SFV besteedt om voor jou een correcte uitvoering te realiseren. Dit is € 175,00 per uur, ex. btw met ingang van 1 januari 2024 (dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de stijging van de *ongeschoonde CPI-index*). Het SFV kan besluiten tot een cao-controle zoals te lezen in bijlage 3.
3. Reageert jouw werkgever niet binnen 20 werkdagen na de ontvangstbevestiging schriftelijk aan het SFV én is aangetoond dat de cao niet correct is uitgevoerd en/of het verschil van mening door het SFV is opgelost? Dan wordt een opzettelijke niet correcte uitvoering van de cao vastgesteld. Cao-partijen dwingen een correcte uitvoering dan af met de VVNL-Gedragcode en wetgeving. Een cao-controle door het SFV volgt.

## **SPELREGELS CONTRACTWISSEL EN REORGANISATIE**

### **Artikel 7 Wat als je werkgever fuseert, reorganiseert of failliet gaat?**

1. Je werkgever overlegt met de vakbond AVV over de inhoud van een sociaal plan met:
  - Maatregelen om ontslag te voorkomen;
  - een procedure voor het bepalen van boventalligheid, waarbij rekening gehouden wordt met dienstjaren en een afspiegeling van het totale personeelsbestand;
  - een overplaatsingsregeling;
  - maatregelen op financieel en sociaal gebied voor jou en je collega's wanneer je boventallig bent.
2. Cao-partijen krijgen van je werkgever bericht over een aanvraag tot uitstel van betaling of verzoek tot faillissement.

## **SPELREGELS ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 9 Ben je gebonden aan geheimhouding?**

1. Je hebt strikte geheimhouding wat betreft alle informatie over en van je werkgever en zijn opdrachten. Het gaat hierbij om informatie waarvan je kunt inschatten dat die gegevens vertrouwelijk zijn.
2. Je hebt geen correspondentie, documenten, software of kopieën daarvan in het bezit vanuit je werkzaamheden. Behalve wanneer dat voor je werkzaamheden nodig is. Uiterlijk de laatste dag van je werkzaamheden bij je werkgever lever je deze in goede staat in.
3. Je vraagt schriftelijk toestemming van je werkgever voor publicaties die gaan over je collega's en/of je werkgever en/of zijn opdrachten.

### **Artikel 10 Mag je ook ergens anders werken?**

1. Je mag als fulltimer voor beloning of voor eigen rekening ergens anders werkzaamheden uitvoeren. Je werkgever geeft hiervoor eerst schriftelijk

toestemming en mag weigeren wanneer die werkzaamheden niet passen binnen de Arbeidstijdenwet en werktijdenafspraken van de cao. Werk je niet fulltime, dan hoef je alleen een schriftelijke mededeling te doen.

2. Je schriftelijke mededeling is bedoeld voor toezicht van je werkgever op:
  - a. Naleving van de Arbeidstijdenwet en werktijdenafspraken van de cao door opstapeling met de werktijden van je andere werkzaamheden. Je maakt ook zelf melding van een overschrijding;
  - b. naleving van de arbo-omstandigheden.

### **Artikel 11 Wat zijn de afspraken over je arbeidsomstandigheden (arbo)?**

1. Je werkgever zorgt voor alle passende arbomaatregelen die nodig zijn tijdens je werkzaamheden zoals die in de wet of het bedrijfsreglement te lezen zijn. Je krijgt van je werkgever voorlichting over risico's die jouw veiligheid, gezondheid en welzijn in gevaar kunnen brengen. Je volgt de voorschriften op.

### **Artikel 12 Wat zijn de regels voor je werkzaamheden als uitzendkracht?**

1. Voor jou als uitzendkracht gelden de werk- en roosterregels zoals te lezen in de cao.

### **Artikel 13 Wat is nodig voor je arbeidsovereenkomst?**

1. Je krijgt en behoudt een arbeidsovereenkomst wanneer je toestemming van de politie hebt om je werkzaamheden uit te voeren. Tenzij toestemming niet van toepassing is.

### **Artikel 15 Wat is de regel voor je parttime arbeidsovereenkomst?**

Werk je een periode van 13 weken structureel meer uren? Dan kun je je werkgever vragen vanaf de volgende loonperiode je parttime overeenkomst op te hogen naar het gemiddelde aantal gewerkte uren van die 13 weken. Voor de maanden juli, augustus en september neem je de gemiddelde arbeidstijd van de 3 maanden voorafgaand aan juli. Voor de maand december

de 3 maanden voorafgaand aan december. Wanneer je werkgever pas beslist 10 werkdagen na je verzoek, dan is je verzoek automatisch geaccepteerd.

### **Artikel 16 Wat zijn de regels voor je oproepovereenkomst**

1. Je hebt als oproepkracht een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Dit is een nul-urencontract; je kunt worden opgeroepen voor het uitvoeren van incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang.
2. Volgens het Burgerlijke Wetboek artikel 7:628 lid 7 zijn de eerste 78 gewerkte weken voor jou van toepassing wanneer je in functie bent als verkeersregelaar met loonschaal 2 of 3. Door de intrinsieke aard van de werkzaamheden die horen bij het karakter van verkeersregelaars zijn voor deze functie eveneens van toepassing uit het Burgerlijk Wetboek: artikel 7:668a lid 5. Hierdoor mag je 6 oproepovereenkomsten hebben in een periode van 4 jaar zonder dat een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit lid geldt alleen voor je ad hoc, incidentele inzet zonder vaste omvang, tijdens seizoens- en feestdagen kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende opdrachten van je werkgever. Deze opdrachten zijn niet te plannen met een omvang van 1 tot 300 werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties. Of tijdens betaalde voetbalwedstrijden. Volgens Burgerlijk Wetboek artikel 7:628a lid 11 is vanaf 1 januari 2020 op deze functies in die periode ook niet van toepassing: het aanbieden van een arbeidsomvang met vaste uren na 12 maanden over het gemiddeld aantal gewerkte uren. Ook mag je werkgever een oproep- en/of afmeldtermijn van 24 uur voorafgaand aan je werkzaamheden gebruiken.
3. Je oproepovereenkomst kan een minimum en een maximaal aantal uren bevatten. We noemen dit dan de min-max variant. In dit geval mag je op jaarbasis een + en – variant van 20 % uren werkzaam zijn. Is er een +, dan kan die worden uitbetaald of meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Dit heeft geen effect op het vaststellen van de gemiddelde arbeidsomvang zoals te lezen in lid 2 en in Burgerlijk Wetboek 7:628a lid

5. Op je min-max oproepovereenkomst is wat je leest in lid 2 van toepassing.

4. Wanneer je tenminste 26 weken in dienst bent is het mogelijk om je werkgever te vragen om te werken op meer voorspelbare en zekere tijden. Deze mogelijkheid moet wel beschikbaar zijn bij de werkgever. Je werkgever moet binnen 1 maand schriftelijk reageren op je verzoek. Als je werkgever je verzoek afwijst, moet hij uitleggen waarom. Reageert je werkgever niet op je verzoek? Dan is je verzoek automatisch geaccepteerd.

### **Artikel 19 Wanneer eindigt je arbeidsovereenkomst?**

1. Wil je opzeggen? Dan geldt minimaal de wettelijke opzegtermijn. Voor iedere 5 volledige dienstjaren geldt één maand extra opzegtermijn, het maximum is 3 maanden.
2. Je arbeidsovereenkomst is afgelopen wanneer je de AOW-leeftijd bereikt.

### **Artikel 20 Wanneer krijg je een disciplinaire maatregel?**

1. Wanneer je werkzaamheden veronachtzaamt door instructies van je werkgever en/of de uitvoering van de cao opzettelijk niet na te leven, dan kan je werkgever een disciplinaire maatregel nemen. Zoals:
  - a. Schriftelijke waarschuwing of berisping en/of;
  - b. verbod tot toegang tot je werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen, behalve als deze voor het publiek toegankelijk zijn, voor maximaal 2 x 7 dagen en/of;
  - c. een schorsing voor de duur van 7 dagen met de mogelijkheid voor de werkgever dit nog een keer te verlengen met 7 dagen als dat nodig is voor nader onderzoek.
2. Je werkgever informeert eerst naar de omstandigheden en geeft je de mogelijkheid om een verklaring te geven. Je mag je laten bijstaan door een adviseur. Je mag je verklaring ook binnen 48 uur schriftelijk doen. Je werkgever vraagt advies bij de leidinggevende van personeelszaken. Binnen 7 dagen vanaf de start van het onderzoek krijg je schriftelijk informatie over je disciplinaire maatregel en de redenen. Dit wordt in je

personeelsdossier opgenomen. De aantekeningen die je leest onder lid 1.a en lid 1.b/1.c, worden na 2 jaar (1.a) of 3 jaar (1.b/1.c) uit je personeelsdossier verwijderd en niet in enig verband tegen je gebruikt.

3. Wanneer je werkgever vermoedt dat er sprake is van een ernstig vergrijp, in het bijzonder bij het niet naleven van voorschriften rondom veiligheid en geheimhouding, kan hij je schorsen. Wanneer het vermoeden juist is, dan kan je werkgever je arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen wegens een dringende reden, zoals te lezen in het Burgerlijk Wetboek 7:677. Blijkt het redelijk vermoeden niet juist, dan krijg je schriftelijk eerherstel (rehabilitie).

## **SPELREGELS WERKTIJDEN EN VRIJE TIJD**

### **Artikel 23 Wat zijn je werktijdenregels die afwijken van de Arbeidstijdenwet?**

#### *Werktijden*

1. Je werkt minimaal 3 uur en maximaal 10 uren per dienst. Dit kan incidenteel bij onvoorziene omstandigheden 12 uur zijn, waardoor je per periode van 13 weken gemiddeld maximaal 48 uur per week werkzaamheden verricht. Voor bereikbaarheid en werkoverleg buiten een dienst en scholing geldt het minimum van 3 uur per dienst niet.
2. Voor je werkzaamheden in de nacht geldt, in een periode van 13 weken, een maximum van 32 nachten. Wanneer je werkzaamheden eindigen voor 2.01 uur is dit maximum 52 nachten. Is je laatste dienst van een reeks aaneengesloten diensten een nachtdienst, dan ben je 32 uur vrij van je werkzaamheden. Vanaf 60 jaar ben je vrij om nachtdiensten uit te voeren.
5. Je werkzaamheden mogen maximaal 20% minder uren per loonperiode zijn dan je arbeidsovereenkomst, behalve bij een min-max overeenkomst. Het totaal van deze minuten is aan het eind van je loonperiode altijd lager dan 3 x 20% van je overeengekomen arbeidstijd per loonperiode. Je basismaandloon wijzigt door het ontstaan van

minuten niet. Bij einde dienstverband worden je minuten verrekend met je laatste salaris.

#### *Pauze*

6. Wanneer je werkzaamheden langer dan 8 uur en korter dan 10 uur duren heb je een pauze van 45 minuten. Bij langer dan 10 uur: 1 uur pauze. Bij splitsing van je pauze is 1 pauze 30 minuten.

#### *Bereikbaarheid*

7. Je bereikbaarheid is niet langer dan 1 week per 2 weken. Voor bereikbaarheid tussen 00.00 en 06.00 uur is dit per 3 weken. Vanaf 55 jaar is je bereikbaarheid vrijwillig. Je werkzaamheden starten vanaf een oproep. Krijg je binnen een half uur na beëindiging van de bereikbaarheidswerkzaamheden een nieuwe oproep, dan telt dit half uur bij de eerste oproep. Iedere oproep telt voor minimaal een half uur. Voor bereikbaarheid zijn de afwijkende regels van de Arbeidstijdenwet zoals je leest in dit artikel niet van toepassing.

#### *Rooster*

8. Je werkgever maakt je rooster met werkdagen de loonperiode voorafgaand bekend. En je dienst een week voorafgaand. Iedere loonperiode heeft 8 dagen waarop je geen werkzaamheden verricht waarvan één heel weekend. Je mag 6 vrije dagen aanwijzen per kwartaal waarvan 2 weekenddagen. Behalve tijdens schoolvakanties en piekseizoenen, deze dagen worden niet verschoven. Je bent 13 zondagen per jaar vrij van je werkzaamheden. Je werkgever mag jaarlijks 8 diensten verschuiven of in een loonperiode 168 uur werkzaamheden laten verrichten. De piekseizoenen en feestdagen zijn: alle basisschoolvakanties, zoals je leest op [rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties](https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties) van de regio waar je werkzaamheden uitvoert, inclusief de maanden juni, juli en augustus. Lees ook lid 9, dit is ook van toepassing.
9. Maakt je werkgever gebruik van een zelfroostersysteem zoals dit is vastgesteld door het SFV (op te vragen door je werkgever via [secreteriat@jouwveiligheidsdomein.nl](mailto:secreteriat@jouwveiligheidsdomein.nl))? Of zijn met de werknemersvertegenwoordiging andere afspraken gemaakt? Of ben je



jonger dan 18 jaar? Dan zijn de werktijdenregels in de cao niet op jou van toepassing.

Zzp

10. Ben je een zelfstandige zonder personeel? Dan zal je opdrachtgever, de werkgever in deze cao, je houden aan wat je leest in de Arbeidstijdenwet en de hiermee samenhangende regels in dit artikel.

#### **Artikel 24 Hoeveel vakantie-uren en vakantietoeslag heb je?**

1. Je hebt jaarlijks 152 uur wettelijke vakantie-uren en daarbovenop 30,4 uur bovenwettelijke vakantie-uren. Heb je een oproepcontract, dan ontvang je de vakantie-uren bij je loon ter hoogte van 9,23% per uur.
2. Je vakantie-uren maak je jaarlijks op. Lukt dat door bijzondere omstandigheden niet, dan verjaren de resterende wettelijke vakantie-uren een half jaar na het jaar waarin de uren zijn ontstaan.
3. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaar nadat de uren zijn ontstaan, evenals de extra verlofuren voor je dienstjaren; lees artikel 25 lid 2.
4. Je kunt 3 weken aaneengesloten vakantie nemen met een minimum van jaarlijks 2 weken.
5. Je vakantietoeslag is 8%. Dit wordt berekend over je jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag) van 1 mei tot en met 30 april het jaar erop. Ben je oproepkracht, dan wordt 8% berekend over je basisuurloon inclusief structurele toeslagen, zonder het in lid 1 genoemde percentage en eventuele onkostenvergoedingen. Je vakantietoeslag wordt maandelijks uitbetaald. Behalve wanneer je meermalen door het jaar wordt ingezet, dan vindt jaarlijks uitbetaling plaats.

#### **Artikel 25 Wanneer ben je vrij met feestdagen en wanneer krijg je extra vakantie-uren?**

1. Je krijgt voor iedere feestdag die samenvalt met een doordeweekse dag 7,6 vakantie-uren. Dit lid geldt niet voor jou als oproepkracht.
2. Voor iedere 5 kalenderjaren onafgebroken (langer dan 1 maand) dienstverband vanaf 2007 bij dezelfde werkgever, krijg je 8 extra

vakantie-uren. Ga je uit dienst? Dan is dat jaar het aantal uur naar rato van het aantal maanden dat je nog in dienst bent.

### **SPELREGELS SALARIS**

#### **Artikel 26A Hoe hoog is je uurloon?**

1. Je ontvangt een beloning per uur zoals staat in de bijlage Loon-functieschalen. Het eerste jaar is jouw loon het wettelijk minimumloon. Heb je een arbeidsbeperking waarvoor jouw werkgever loonkostensubsidie ontvangt, dan word je ingedeeld in functie-loonschaal 2 met een maximum van 120% van loonschaal 2. Als jouw functie niet voorkomt in de bijlage, dan vraagt je werkgever binnen 6 maanden aan cao-partijen welke indeling van toepassing is. Wanneer cao-partijen vinden dat jouw functie vaker in de sector voorkomt, voegen ze deze toe in de cao. Zijn je werkzaamheden zoals je leest in artikel 1 lid 2? Dan geldt voor jou een ander uurloon dan vermeld in je functie-loonschaal. Je uurloon is dan gebaseerd op de stijging van je uurloon zoals je leest in artikel 27. De loon-functieschaal geldt op het moment dat je het bedrag van een trede uit je functie-loonschaal bereikt.
2. Je datum van indiensttreding is jaarlijks het moment dat je basismaand-, of periodeloon, wordt verhoogd naar de volgende trede in jouw functie-loonschaal tot het maximum van je functie. Behalve wanneer je werkzaamheden zijn zoals je leest in artikel 1 lid 2. Dan is er, door aanpassing van het functie-loongebouw en de verlaging van je arbeidsduur van 40 naar 38 uur, vanaf maart 2024 tot april 2025 geen tredeverhoging.
3. Word je bevorderd naar een hogere functie? Dan wijzigt jouw loon op dat moment. Je schuift horizontaal naar de andere schaal en naar het gelijke of eerstvolgende bedrag. Is op hetzelfde moment je tredeverhoging van toepassing, dan vindt deze eerst plaats en dan de bevordering. Dit geldt ook voor een tijdelijke bevordering. Een tijdelijke bevordering duurt maximaal 6 maanden.

## Artikel 26C Hoe hoog is je jubileumvergoeding?

Heb je een 25-jarig dienstverband, dan ontvang je een half periodeloon. Bij een 40-jarig dienstverband ontvang je één periodeloon. Je bruto periodeloon wordt netto uitgekeerd wanneer dit fiscaal is toegestaan. Je werkgever kan met de werknemersvertegenwoordiging een andere regeling afspreken. Je dienstjaren bij een vorige werkgever worden meegeteld wanneer je van werkgever bent gewisseld door een opdrachtwisseling, lees ook artikel 8.

## Artikel 27 Hoe hoog is je loonsverhoging in deze cao?

1. Je loon(schaal) stijgt op 1 maart 2024, dan wel loonperiode 3, met 8,67%. Jouw loonstijging als gevolg van de stijging van het wettelijk minimumloon op 1 januari wordt in mindering gebracht op dit percentage.
2. Heb je al een loonsverhoging gekregen, vooruitlopend op de cao-loonsverhoging, dan mag je werkgever dit verrekenen. Dit geldt niet voor een loonsverhoging door promotie of functie jaren/tredestijging. Voorwaarde voor de verrekening is dat bij de verhoging het voorbehoud gemaakt is dat deze verrekend wordt met de eerstvolgende cao-loonsverhoging.
3. Je loon(schaal) stijgt op 1 maart (loonperiode 3) met een percentage dat voor 1/3<sup>de</sup> deel bestaat uit de procentuele stijging van de *CBS consumentprijsindex (afgeleid peildatum juni van het jaar ervoor ten opzichte van 12 maanden voorafgaand)*, voor 1/3<sup>de</sup> deel uit de procentuele stijging van de *CBS prijzenindex bedrijfstak Particuliere beveiliging (peildatum tweede kwartaal van het jaar ervoor ten opzichte van de 12 maanden voorgaand)* en voor 1/3<sup>de</sup> deel uit de *procentuele salarisstijging (resultaat van de onderhandelingen tussen cao partijen)*. Jaarlijks voor 1 oktober onderhandelen cao-partijen over dit deel van de loon(schaal)stijging. Is er geen overeenstemming voor 1 januari? Dan is deze 1/3<sup>de</sup> 0%. Lukt het 2 opeenvolgende jaren niet om overeenstemming te bereiken, dan vervalt dit lid. Beëindigt een van de partijen de cao, lees artikel 4, dan is dit lid het daaropvolgende jaar niet meer van toepassing.

## SPELREGELS BETAALD VERLOF

### Artikel 28 Voor welke gebeurtenissen krijg je betaald verlof?

Je krijgt betaald verlof voor bijzondere gebeurtenissen wanneer je dit, tenzij niet mogelijk, een week vooraf meldt;

1. Voor je huwelijk/registratie partnerschap: 2 dagen en voor ondertrouw 0,5 dag.
2. Voor 25- of 40-jarig dienstverband van jou of jouw partner, 25- en 40-jarig huwelijk, 25-, 40-, 60- en 70-jarig huwelijk (groot)ouders, huwelijk (pleeg/klein)kind, broer, zuster, ouder: voor het bijwonen van de gebeurtenis: 1 dag.
3. Na overlijden van je partner, je/jouw partners (pleeg/klein)kind, (groot)ouder, broer, zus: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis maximaal 5 dagen.
4. Na overlijden van je/jouw partners (pleeg)ouder: 1 dag.
5. Je kunt met behoud van loon tijd nemen om het verlies van een naaste te verwerken. De duur en omvang van dit verlof spreek je af met je werkgever.
6. Voor verhuizing van je eigen huishouding (1 x per jaar): 1 dag. Is dit op verzoek van je werkgever, dan 2 dagen.
7. In de 3 jaar voor je pensioengerechtigde leeftijd voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op je pensionering: maximaal 5 dagen.
8. Voor weersomstandigheden, waardoor niet kan worden gewerkt; lees hierover verder in bijlage 3.

### Artikel 29 Hoeveel (mantel)zorgverlof mag je opnemen?

1. Je behoudt tijdens kortdurend zorgverlof 7 dagen per 12 maanden recht op je loon.
2. Wanneer je mantelzorg verleent, dan heb je in bijzondere omstandigheden recht op 4 weken (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon. Is je dienstverband minimaal 60%? Dan moet je aantoonbaar gedurende 2 uur per dag gedurende 6 dagen per week meer dan 3 maanden niet beroepsmatige zorg verlenen aan een familielid/sterk

bevriende relatie. Is je dienstverband lager dan 60%? Dan geldt een tijdsbesteding van 4 uur per dag. Je kunt eens in de 3 jaar een verzoek doen voor (gedeeltelijke) doorbetaling van je loon. Je benut eerst alle mogelijkheden om overbelasting te voorkomen, zoals aanpassing van je werktijden. De hoogte van de doorbetaling is 50% van het gemiddeld verdiende salaris in de afgelopen 3 maanden. Valt hierin de maand december, dan wordt het gemiddelde van 4 maanden genomen. Je werkgever kan bij zwaarwegend bedrijfsbelang besluiten tot een lager percentage dan 50%.

### **Artikel 30 Welke afspraken gelden er voor leden van vakbond AVV: De Democratische Vakbond?**

1. Ben je kaderlid van AVV, de vakbond waarmee deze cao is afgesloten? Dan heb je voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen, wanneer je werkzaamheden dit toelaten, recht op 6 vakbondsverlofdagen per jaar met behoud van loon. Deelnemen aan de 2 platformdagen van AVV horen hierbij. Uitnodigingen van vergaderingen overleg je met je werkgever. Bij je werkgever worden maximaal 3 kaderleden aangemeld. Kaderleden hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van een Ondernemingsraad.
2. Ben je gewoon lid van AVV, dan krijg je 1 vakbondsverlofdag per jaar onder dezelfde voorwaarden als te lezen onder lid 1.
3. AVV geeft jou en al je collega's jaarlijks schriftelijk informatie. Deze berichten van AVV zijn wervend, informerend over vakbondswerk en de cao. De inhoud roept niet op tot acties en is niet polariserend over werkgeverschap. De schriftelijke toegang wordt mogelijk gemaakt door verspreiding via het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein aan alle werkgevers, die de informatie doorsturen naar het thuis-, dan wel mailadres van jou en je collega's.
4. Word je nieuw lid van AVV? Dan ontvang je eenmalig netto € 15,-. Ook kun je als lid van AVV je vakbondscontributie in mindering laten brengen op je bruto salaris, volgens de geldende belastingregels, om daarmee netto voordeel te halen.

## **SPELREGELS BIJ ZIEKTE**

### **Artikel 31 Welke regels gelden tijdens je arbeidsongeschiktheid?**

1. Per kalenderjaar kan je werkgever per ziekmelding wachtdagen toepassen. Het aantal wachtdagen is:
  - a. Bij de eerste melding: 0 wachtdagen.
  - b. Bij de 2e tot en met 5e melding: telkens 1 wachtdag, maar nooit lager dan het wettelijk minimumloon of bij afboeken van vakantiedagen je wettelijk aantal dagen.
  - c. Bij chronisch ziek zijn vervallen de wachtdagen. Het is aantoonbaar dat sprake is van chronisch ziek zijn. Bij onduidelijkheid is toetsing mogelijk door de bedrijfsarts/arbo-arts.
2. Bij arbeidsongeschiktheid heb je recht op doorbetaling van het brutoloon zoals te lezen in het Burgerlijk Wetboek artikel 7:629:
  - a. In de eerste 26 weken: 100%;
  - b. in de volgende 26 weken: 90%;
  - c. in de volgende 52 weken: 85%.
3. Werk je parttime, dan wordt bij lid 2 gekeken naar het gemiddeld aantal gewerkte uren in de 3 maanden voor de arbeidsongeschiktheid. Als deze periode niet representatief is, dan wordt een langere periode genomen.
4. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt en val je in je 3e en 4e ziektejaar onder de 35-80% WGA-regeling? Dan ontvang je een loontoeslag van 10% op je loongerelateerde uitkering wanneer je structureel en aantoonbaar werkt aan je re-integratie, maar door een medisch aantoonbare beperking niet in staat bent om je werkzaamheden te hervatten.
5. Is je arbeidsongeschiktheid het gevolg van een bedrijfsongeval? Dan geldt wat je leest bij 1, 2 en 3 niet voor jou en heb je recht op volledige loondoorbetaling.
6. Ben je oproepkracht? Dan geldt wat je leest bij 1 t/m 5 niet voor jou. Bij ziekmelding meld je een vooruitzicht en de verwachte ziekte duur aan je direct leidinggevende. Bij ziekmelding tijdens de oproepperiode wordt je loon volledig doorbetaald voor de ingeplande werkzaamheden.

7. De controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid gelden zoals je leest in bijlage 3. Daarnaast werk je actief mee als je werkgever een vordering tot schadevergoeding voor je arbeidsongeschiktheid indient bij derden.

### **Artikel 32A Wat zijn de regels voor arbo-keuring?**

Ben je 55 jaar of ouder, dan mag je elke 2 jaar een medische keuring doen op kosten van je werkgever bij zijn aangesloten arbodienst.

### **Artikel 32B Hoe hoog is de uitkering bij overlijden?**

Bij jouw overlijden ontvangen je nabestaanden een uitkering van 25% van het salaris dat je hebt verdiend de 12 volle kalendermaanden voorafgaand aan het overlijden.

### **Artikel 33 Wat zijn de regels voor ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering?**

Je werkgever heeft een (bedrijfs-)ongevallenverzekering met 24-uurs dekking en een aansprakelijkheidsverzekering. De premie voor deze verzekeringen betaalt je werkgever. Deze verzekering geeft jou/je nabestaanden bij een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van:

- één keer je jaarloon bij overlijden;
- anderhalf keer je jaarloon bij algehele blijvende invaliditeit.

### **Artikel 34 Wat zijn de regels bij ziekte tijdens en na ontslag?**

1. Wanneer je uit dienst gaat en binnen 4 weken ziek wordt en op dat moment niet in dienst bent bij een andere werkgever of een WW-uitkering krijgt, doe je onmiddellijk een ziekmelding bij je oud-werkgever:
  - a. Geef gehoor aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van je oud-werkgever en geef de oud-werkgever alle informatie die deze op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) als eigen risicodragers nodig heeft of aan het UWV moet geven. Als je geen toestemming geeft om medische gegevens te delen moet je deze wel delen met de bedrijfsarts of arts-gemachtigde;
  - b. volg de verplichtingen op uit de Ziektewet en de Wet Wia en werk

- c. mee aan re-integratie of proefplaatsing. Ook vraag je een (vervroegde) IVA-uitkering aan wanneer de bedrijfsarts dit meldt;
  - c. de in a en b te lezen verplichtingen blijven bestaan zolang je arbeidsongeschikt bent en een Ziektewet-uitkering ontvangt. Dit geldt ook als je herstelt maar opnieuw arbeidsongeschikt raakt binnen 4 weken.
2. Houd je je niet aan lid 1? Dan volgt door je oud-werkgever een direct opeisbare boete van € 250,- voor iedere overtreding. Met daarnaast € 50,- voor iedere dag dat de overtreding duurt. De boete is verschuldigd en het recht van je oud-werkgever blijft bestaan om volledige schadevergoeding te eisen. De boete moet je rechtstreeks betalen aan je oud-werkgever. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van wat je leest in het Burgerlijk Wetboek artikel 7:650 leden 3 en 5.

## **SPELREGELS VERGOEDINGEN**

### **Artikel 36 Hoe hoog zijn je werkroostertoeslagen?**

1. Zijn je werkzaamheden zoals je leest in artikel 1 lid 2? En ben je geen oproepkracht en werk je op eerste en tweede kerstdag tussen 00:00 – 24:00 uur en/of Oud en Nieuw vanaf 16:00 uur op 31 december tot 16:00 uur op 1 januari? Dan krijg je een toeslag van 50% op je basisuurloon voor de kerstdagen en 100% voor Oud- en Nieuwjaar. Deze toeslag kun je in overleg met je werkgever in geld of vrije tijd krijgen.
5. Moet je bereikbaar zijn, zoals te lezen in artikel 23 lid 7, dan krijg je een bereikbaarheidsvergoeding van:
  - € 1,35 per uur op maandag van 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur
  - € 2,68 per uur op zaterdag van 00.00 uur tot zondag 24.00 uur en op feestdagen
  - word je opgeroepen voor werkzaamheden op locatie dan worden de oproepuren gewerkte uren met een minimum van 3 uur.
  - € 67,45 per loonperiode voor alleen telefonische bereikbaarheid en afhandeling van werkzaamheden.

3. De bedragen die je leest in lid 2 worden jaarlijks vanaf 1 maart, of loonperiode 3, geïndexeerd op basis van het CBS-prijnsindexcijfer alle bestedingen afgeleid met als peildatum oktober. Je werkgever houdt rekening met de fiscale mogelijkheden.

### Artikel 37 Hoe hoog is je maaltijdvergoeding?

1. Zijn je werkzaamheden zoals je leest in artikel 1 lid 2? Dan zorg je voor eigen eten en drinken. Is dat vanwege de duur of de werkzaamheden niet mogelijk, dan heeft je werkgever een maaltijdregeling.

### Artikel 38 Hoe hoog is je stomerijvergoeding?

Je hebt 1 keer per 4 weken recht op een vergoeding op declaratiebasis voor de kosten van het chemisch reinigen van je uniform. Je werkgever kan met de werknemersvertegenwoordiging besluiten om te kiezen voor een andere regeling.

### Artikel 39 Hoe hoog is je reiskostenvergoeding?

1. Zijn je werkzaamheden zoals je leest in artikel 1 lid 2? Dan reis je de eerste 16 kilometer (8 kilometer enkele reis) op eigen kosten. Daarna geldt het volgende:

- a. Je werkgever kiest per kalenderjaar uit de volgende 3 mogelijkheden:
  1. Je krijgt een reiskostenvergoeding per km ter hoogte van het onbelast toegestane fiscale bedrag. Meerrijdende collega's ontvangen geen vergoeding, of;
  2. je krijgt 0,10 euro per kilometer bij gebruik van het openbaar vervoer of voor het samen reizen (voor jou en je collega ieder apart), of;
  3. je maakt gebruik van bedrijfsvervoer. Je werkgever besluit of de locatie, voor het bepalen van de afstand woon-werkverkeer, het adres is van waaruit bedrijfsvervoer is geregeld.
- b. Je ontvangt voor gemaakte reisureen woon-werkverkeer het wettelijk minimumloon volgens de tabel:

#### Totaal km heen en terug    Totaal reisureen

000 - 200 km	0 uur
201 - 250 km	1 uur
251 - 300 km	1 1/4 uur
301 - 350 km	1 1/2 uur
351 - 400 km	1 3/4 uur
401 - 450 km	2 uur
451 - 500 km	2 1/4 uur
501 - 550 km	2 1/2 uur
Enzovoort	

- c. Is je arbeidstijd plus reistijd hoger dan 14 uur op één dag? Dan zorgt je werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding ter hoogte van minstens de overnachtingskosten. Maak je hier geen gebruik van, dan geldt alles wat je leest in dit artikel niet voor jou.
3. Voor je reizen tijdens je werkzaamheden in 1 dienst op meer locaties, ontvang je een vergoeding van € 0,27 per kilometer.
  4. Wanneer je verhuist ontvang je een vergoeding op basis van je woon-werk verkeer van je oorspronkelijke adreslocatie wanneer deze een kortere reisafstand heeft.
  5. Jaarlijks voor 1 november krijg je van je werkgever de mogelijkheid tot fiscale uitruil van niet genoten reiskostenvergoeding volgens fiscale regelgeving. Deze kun je verrekenen met je salaris in de maand december om netto voordeel te ontvangen.

## **SPELREGELS SCHOLING EN ONTWIKKELING**

### **Artikel 40 Wat zijn de regels voor EHBO/BHV scholing?**

Ben je in het bezit van een EHBO- of BHV-diploma, dan stelt je werkgever je in de gelegenheid om de geldigheid hiervan te behouden. Je tijd voor het volgen van herhalingslessen is arbeidstijd. Je inschrijfgeld, lesgeld, examengeld en reiskosten voor herhalingslessen worden vergoed. Je werkgever laat collega's weten dat je EHBO en/of BHV bent opgeleid.

### **Artikel 41 Hoe hoog is je leerbudget?**

1. Je kunt, behalve wanneer je oproepkracht bent, gebruikmaken van een tegemoetkoming in de kosten van opleiding om je inzetbaarheid te vergroten binnen of aanpalend aan het Veiligheidsdomein of daarmee samenhangende werkzaamheden, zoals onderwijs en administratie. Een loopbaanscan eens in de 5 jaar valt hier ook onder. Op de site van het SFV - [jouwveiligheidsdomein.nl/online-academy-veiligheidsdomein](https://www.jouwveiligheidsdomein.nl/online-academy-veiligheidsdomein) - is een scholingsaanbod te vinden. Je tegemoetkoming bedraagt jaarlijks 200 euro. Ben je parttimer, dan is het bedrag minimaal 50 euro. Bij uitbetaling maakt je werkgever gebruik van de fiscale ruimte voor een netto voordeel.
2. Maak je in een jaar geen gebruik van de tegemoetkoming, dan blijft deze staan voor het volgende jaar en verhoog je daarmee het saldo. Dit mag je 4 jaar doen, waardoor je tegemoetkoming in 5 jaar maximaal 1.000 euro kan bedragen. Na inzet van (een deel van) je tegemoetkoming kun je weer aanvullen tot het maximum.
3. Je hebt de mogelijkheid om met je werkgever schriftelijk overeen te komen dat je gebruikte budget wordt verrekend met je recht op een transitievergoeding, zoals te lezen in het Burgerlijk Wetboek 7:673.
4. Voor opleidingen anders dan in lid 1 is tegemoetkoming in de kosten mogelijk wanneer deze ook fiscaal een gunstige regeling hebben. Voor opleidingen en/of opleidingsmateriaal aangeboden via het SFV geldt deze fiscale beperking niet.

### **Artikel 42 Hoe hoog is je premie aan het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein?**

Voor branchegerichte activiteiten is het Sociaal Fonds Veiligheidsdomein, SFV. Je werkgever betaalt hiervoor een premie van 0,5% van jouw premieplichtig loon, het SV-loon zoals dit staat op de verzamelloonstaat van je werkgever. Behalve wanneer je ingezet wordt vanuit een overeenkomst met een payroll- en/of uitzendorganisatie, dan is de inlenende werkgever € 27,50 aan premiebijdrage aan het fonds verschuldigd. De inhouding van de premie, doelstellingen en regels van het sociaal fonds zijn te lezen in de cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein of op [jouwveiligheidsdomein.nl](https://www.jouwveiligheidsdomein.nl). Je werkgever mag 20% van de premie maandelijks inhouden op je loon.

## **SPELREGELS PENSIOEN**

### **Artikel 43 Wat zijn je pensioenafspraken?**

Wanneer je valt onder de wettelijk verplicht gestelde regels van de pensioenregeling bij het Bedrijfstakpensioenfonds Particuliere Beveiliging dan is deze van toepassing. Je premiebijdrage is 40% en die van je werkgever 60% van de totale pensioenpremie. Lees meer op [beveiligingspensioen.nl](https://www.beveiligingspensioen.nl).

## Bijlagen

### Bijlage 1. Loon-functieschalen

#### A. Welke algemene functie is van toepassing?

Jouw algemene functie vind je in onderstaand overzicht.

##### 2. Verkeersregelaar

Als verkeersregelaar regel je het verkeer bij infrastructurele werkzaamheden en/of tijdens evenementen. Zorgen voor een veilige doorstroom van het verkeer behoort tot je taak.

#### B. Welke functie-loonschaal is van toepassing?

Iedere functie is op basis van kennis, ervaring en leidinggevende aspecten nader beschreven. De onderverdeling en de bijbehorende voorwaarden bepalen welke functie-loonschaal van toepassing is op jou.

##### 2. VERKEERSREGELAAR

###### VERKEERSREGELAAR

Je bent in het bezit van het diploma Verkeersregelaar en een geldige landelijke aanstellingspas. Je wordt ingezet om op locatie het verkeer te regelen, onder toezicht van een leidinggevende. Je loon staat in schaal 2.

###### ZELFSTANDIG VERKEERSREGELAAR

Je bent in het bezit van het diploma Verkeersregelaar en een geldige landelijke aanstellingspas. Je wordt ingezet om op locatie het verkeer te regelen, zonder leidinggevende en je onderhoudt contact met de opdrachtgever op locatie, als dat nodig is. Je loon staat in schaal 3 met als maximum trede 2.

###### COÖRDINATOR

Je bent in het bezit van het diploma verkeersregelaar en een geldige landelijke aanstellingspas en je geeft leiding aan andere verkeersregelaars. Je onderhoudt ook contact met de opdrachtgever op locatie, als dat nodig is. Je loon staat in schaal 4 met als maximum trede 3.

## C. Loonschalen

### Loontabel fulltime werknemer

Met ingang van 1 maart 2024 dan wel loonperiode 3

	2	3	4	5	6	7
0 Uur	13,27					
Periode	2.017,04					
Maand	2.185,13					

1	U	15,95	16,66	17,35	18,43	19,13	20,19
	P	2.424,40	2.532,32	2.637,20	2.801,36	2.907,76	3.068,88
	M	2.626,43	2.743,35	2.856,97	3.034,81	3.150,07	3.324,62
2	U	16,29	17,01	17,71	18,79	19,50	20,55
	P	2.476,08	2.585,52	2.691,92	2.856,08	2.964,00	3.123,60
	M	2.682,42	2.800,98	2.916,25	3.094,09	3.211,00	3.383,90
3	U		17,35	18,07	19,13	19,84	20,91
	P		2.637,20	2.746,64	2.907,76	3.015,68	3.178,32
	M		2.856,97	2.975,53	3.150,07	3.266,99	3.443,18
4	U		17,71	18,43	19,50	20,19	21,26
	P		2.691,92	2.801,36	2.964,00	3.068,88	3.231,52
	M		2.916,25	3.034,81	3.211,00	3.324,62	3.500,81
5	U		18,07	18,79	19,84	20,55	21,61
	P		2.746,64	2.856,08	3.015,68	3.123,60	3.284,72
	M		2.975,53	3.094,09	3.266,99	3.383,90	3.558,45
6	U		18,43	19,13	20,19	20,91	21,96
	P		2.801,36	2.907,76	3.068,88	3.178,32	3.337,92
	M		3.034,81	3.150,07	3.324,62	3.443,18	3.616,08
7	U		18,79	19,50	20,55	21,26	22,33
	P		2.856,08	2.964,00	3.123,60	3.231,52	3.394,16
	M		3.094,09	3.211,00	3.383,90	3.500,81	3.677,01
8	U		19,13	19,84	20,91	21,61	22,67

	P	2.907,76	3.015,68	3.178,32	3.284,72	3.445,84
	M	3.150,07	3.266,99	3.443,18	3.558,45	3.732,99
9	U	19,50	20,19	21,26	21,96	23,03
	P	2.964,00	3.068,88	3.231,52	3.337,92	3.500,56
	M	3.211,00	3.324,62	3.500,81	3.616,08	3.792,27
10	U	19,84	20,55	21,61	22,33	23,39
	P	3.015,68	3.123,60	3.284,72	3.394,16	3.555,28
	M	3.266,99	3.383,90	3.558,45	3.677,01	3.851,55
11	U		20,91			23,79
	P		3.178,32			3.616,08
	M		3.443,18			3.917,42

Rode lijn is maximum crowd



### **Bijlage 3.**

- **Controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid**
- **Regeling onwerkbaar weer**
- **Contractwissel vakantiedagen/toeslag**
- **Cao-controle protocol**

### **Controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid**

#### **1. Ziekmelding**

- a. De werknemer moet voor aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een voorspelling over de duur hiervan melden aan zijn directe leidinggevende.
- b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende moet de melding plaatsvinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

#### **2. Melding juiste (verpleeg)adres**

Als de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk ergens anders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis of bij ontslag uit een ziekenhuis), dan moet de werknemer dit binnen 24 uur melden aan de werkgever.

#### **3. Thuisblijven**

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

#### **4. Controlebezoek**

- a. De werknemer moet ervoor zorgen dat de door de werkgever of de arbo-dienst aangewezen controlebezoeker toegang heeft tot de woning. Of tot het verpleegadres.
- b. Bij afwezigheid moet de werknemer ervoor zorgen dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.

- c. De werknemer moet het op tijd aan de arbo-dienst laten weten als zijn woning of verpleegadres niet goed bereikbaar is. De werknemer moet dan met de arbo-dienst afspreken op welke wijze hij bezocht kan worden.

#### **5. Spreekuur**

- a. De werknemer moet naar het spreekuur komen na een oproep van de arbo-arts of een door de arbo-dienst van de werkgever aangewezen specialist. Deze oproep vervalt alleen als de werknemer van plan is op die dag zijn werkzaamheden te hervatten.
- b. De werknemer moet bij een geldige verhindering (bijvoorbeeld ziekenhuisopname) zijn werkgever en de arbo-dienst hiervan laten weten.

#### **6. Machtiging**

De werknemer moet de arbo-dienst machtigen om informatie over zijn gezondheidstoestand te krijgen van de huisarts of behandelend specialist.

#### **7. Belemmering genezingsproces**

De werknemer moet er alles aan doen om zo spoedig mogelijk het werk weer te hervatten. De werknemer moet zich zodanig gedragen dat hij het genezingsproces niet bemoeilijkt.

#### **8. Betermelding en werkhervatting**

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

#### **9. Verrichten van vervangende werkzaamheden**

- a. De werknemer mag tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende werkzaamheden kunnen andere werkzaamheden zijn dan de werkzaamheden die horen bij zijn dagelijkse functie.
- b. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet belemmeren en worden in overleg met de arbo-arts vastgesteld.

#### **10. Deskundigenoordeel**

De werknemer heeft het recht op een deskundigenoordeel van het UWV.

#### **11. Sancties**

- a. Als de werknemer op welke wijze dan ook handelt in strijd met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid, dan heeft de werkgever het recht om zolang als de overtreding duurt de loondoorbetaling te stoppen.

Als de werkgever van dit recht gebruikmaakt, moet hij zijn beslissing met argumenten/redenen schriftelijk aan de werknemer laten weten.

- b. Als de werknemer zijn genezingsproces belemmert of vervangende werkzaamheden niet verricht, dan heeft de werkgever het recht zolang als de overtreding duurt doorbetaling van het salaris te weigeren. Als de werkgever van dit recht gebruikmaakt, moet hij zijn beslissing met argumenten/redenen schriftelijk aan de werknemer laten weten.

## Contractwissel vakantiedagen/toeslag

Wanneer door een contractwissel jouw aanspraken op vakantiedagen en vakantietoeslag overgedragen worden naar je nieuwe werkgever, dan stuurt deze een gespecificeerde factuur (van jou en je collega's) aan je werkgever, de latende partij. Je werkgever betaalt deze factuur uiterlijk binnen 14 dagen. Geen (tijdige) betaling is geen reden om wat je leest in artikel 8 op te schorten.

De waarde van jouw over te dragen vakantiedagen is: je basisuurloon inclusief de gemiddeld uitbetaalde onregelmatigheidstoeslag over de voorafgaande 52 weken x het aantal over te dragen vakantie-uren. Dit wordt verhoogd met het percentage vakantietoeslag, lees artikel 24 lid 5. Jouw waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten.

## Regeling onwerkbaar weer

De volgende afspraken gelden bij onwerkbaar weer zoals je leest in artikel 28 lid 8.

### Vorst/ijzel/sneeuw

- Tijdvak 1 november tot en met 31 maart: winterseizoen. Voor een werkdag met ijzel of vorst/sneeuw: de gemeten temperatuur, bepaald door het KNMI voor het postcodegebied van de werkzaamheden, is tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager geweest dan -3 Celsius.
- Je werkgever betaalt, in afwijking van artikel 7:628 BW, je loon niet door. In dat geval vraagt je werkgever voor jou bij het UWV een WW-uitkering. Het risico van

vorst/sneeuw/ijzel is de eerste 2 vorstdagen in een winterseizoen voor rekening van je werkgever.

### Overvloedige regenval

- Voor een werkdag met overvloedige regenval: de gemeten regenval, bepaald door het KNMI voor het postcodegebied van de werkzaamheden, is tussen 7:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten.
- Je werkgever betaalt, in afwijking van artikel 7:628 BW, het loon niet door. In dat geval vraagt de werkgever voor jou bij het UWV een WW-uitkering. Het risico van overvloedige regenval is de eerste 19 dagen in een kalenderjaar voor rekening van je werkgever.

### Storm

- Voor een werkdag waarop het KNMI een stormwaarschuwing geeft met code rood voor het postcodegebied van de werkzaamheden.
- Je werkgever betaalt, in afwijking van artikel 7:628 BW, het loon niet door. In dat geval vraagt de werkgever voor jou bij het UWV een WW-uitkering. Het risico van storm is de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van je werkgever.

### Algemeen

- Iedere dag waarop je door een van de genoemde omstandigheden je werkzaamheden niet kunt uitvoeren doet je werkgever volgens de uitvoeringsvoorschriften melding bij het UWV met het hiervoor bestemde formulier.
- Je mag die dag geen (vervangende) werkzaamheden verrichten en je ontvangt vóór 10:00 uur bericht van je werkgever dat je die dag niet op het werk hoeft te verschijnen of naar huis wordt gestuurd.

## Cao-control protocol

1. Je werkgever is verplicht mee te werken aan de cao-control protocol uitgevoerd door het SFV, lees artikel 6 lid 2. Het SFV kan - bij een gegrond vermoeden van niet-naleven van de cao - besluiten tot het houden van een controle. Het bestuur bepaalt wanneer van een dergelijk vermoeden sprake is en kan daartoe nadere regels stellen.
2. De (her)controle kan bestaan uit:
  - a. een controle in de vorm van onderzoek op het kantoor van je werkgever.

- b. een schriftelijke controle, waarbij je werkgever nader aan te geven administratieve stukken aan de controleur geeft.
- 3. Voorafgaand aan de (her)controle informeert het SFV je werkgever op welke onderdelen/artikelen van de cao, en over welke periode, de naleving van de cao gecontroleerd gaat worden.
- 4. Controle ter plaatse kan alleen plaatsvinden met instemming van je werkgever. Bij het ter plaatse controleren van je werkgever is minimaal 4 weken voor aanvang van een controle, aan je werkgever gemeld dat er een onderzoek gaat plaatsvinden. De controleur kondigt een controle bij je werkgever schriftelijk aan onder vermelding van datum en plaats. Bij een schriftelijke controle is duidelijk welke gegevens binnen welke termijn beschikbaar moeten zijn.
- 5. De controleur legt de uitvoering van de controle en het resultaat schriftelijk vast en draagt die over aan het SFV. Je werkgever mag zijn reactie geven op het resultaat van de controle.



**Vereniging Veiligheidsdomein Nederland**  
[veiligheidsdomein.nl](http://veiligheidsdomein.nl) | [info@veiligheidsdomein.nl](mailto:info@veiligheidsdomein.nl) | 043  
205 71 74



**AVV: De Democratische Vakbond**

**AVV: De Democratische Vakbond**  
[avv.nu/](http://avv.nu/) | [info@avv.nu](mailto:info@avv.nu)  
070 444 21 40