



Voorlichtingsbrochure

**CAO 1 APRIL 2018
TOT EN MET 31 MAART 2019**

**SECURCASH NEDERLAND B.V.
EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.**

CAO SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.

Tussen

1. **SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v.** , hierna te noemen de werkgever en/of SecurCash

en

2. **CNV Vakmensen en FNV**, hierna te noemen de vakvereniging en/of de vakbonden

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gesloten voor de periode van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2019

VOORLICHTINGSBROCHURE CAO SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.

Inhoud

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	5
Artikel 1 - Algemeen	5
Artikel 2 - Definities	5
Artikel 3 - Gelijke kansen	6
Artikel 4 - Karakter van de CAO	6
Artikel 5 - Werkingssfeer	6
HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
Artikel 6 - In dienst treden	8
Artikel 7 - Proeftijd	8
Artikel 8 - Bepaalde en onbepaalde tijd	8
Artikel 9 - Arbeidsovereenkomst	8
Artikel 10 - Standplaats	9
HOOFDSTUK 3 ENKELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER EN DE WERKGEVER	10
Artikel 11 - Algemeen	10
Artikel 12 - Nevenfuncties	11
Artikel 13 - Medische keuring	11
Artikel 14 - Voorschriften veiligheid en gezondheid	11
Artikel 15 - Deeltijd	11
Artikel 16 - CAO à la Carte	12
Artikel 17 - Studiefaciliteiten	12
HOOFDSTUK 4 WERKTIJDEN, ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER, OVERUREN	13
Artikel 18 - Arbeidsduur	13
Artikel 19 - Dienstrooster en diensttijdregeling	13
Artikel 20 - Overuren	13
Artikel 21 - Werk op zon- en feestdagen	13
HOOFDSTUK 5 FUNCTIEVASTSTELLING EN SALARISSCHAALINDELING	15
Artikel 22 - Functievaststelling	15
Artikel 23 - Salarisschaalindeling	15
HOOFDSTUK 6 SALARIS, TOESLAGEN, VERGOEDINGEN EN UITKERINGEN	16
Artikel 24 - Salaris	16
Artikel 25 - Vakantietoelage	16
Artikel 26 - Eindejaarsuitkering	17
Artikel 27 - Winstdelingsregeling	17
Artikel 28 - Salarisverhoging	18
Artikel 29 - Afbouwregeling	18
Artikel 30 - Toeslag overuren	20
Artikel 31 - Toeslag op zon- en feestdagen	22
Artikel 32 - Onregelmatigheidstoelage	22
Artikel 33 - Vervangingstoelage	23
Artikel 34 - "Stand-by" en "uitrukdienst"	23
Artikel 35 - Maaltijden	24
Artikel 36 - Reiniging uniform en toeslag vuil werk	24
Artikel 37 - Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	24
Artikel 38 - Fietsregeling	25
Artikel 39 - Regeling verkeersboetes	25
Artikel 40 - Vergoeding verblijfs- en reiskosten bij detachering of overplaatsing en bij werkzaamheden in het buitenland	25
Artikel 41 - Vergoeding verhuiskosten	27
Artikel 42 - Vergoeding Bedrijfshulpverlening	28

Artikel 43 - Uitkering bij jubileum	28
Artikel 44 - Uitkering bij pensionering	29
Artikel 45 - Uitkering bij overlijden	29
Artikel 46 - Bonus om ziekteverzuim terug te dringen	30
HOOFDSTUK 7 SOCIALE ZEKERHEID	31
Artikel 47 - Ongevallenverzekering	31
Artikel 48 - Salarisdoorbetaling bij ziekte	31
Artikel 49 - WIA	32
Artikel 50 - Geen recht op uitkering	33
Artikel 51 - Pensioen	33
HOOFDSTUK 8 VAKANTIE, BUITENGEWOON VERLOF	34
Artikel 52 - Aantal vakantie-uren	34
Artikel 53 - Verhoging aantal vakantie-uren	34
Artikel 54 - Opname vakantie-uren	35
Artikel 55 - Toewijzing verlof	37
Artikel 56 - Overig verlof met behoud van salaris	37
Artikel 57 - Verlof zonder behoud van salaris	39
HOOFDSTUK 9 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	40
Artikel 58 - Opzegging algemeen	40
Artikel 59 - Opzegtermijn	40
Artikel 60 - Beëindiging met onmiddellijke ingang	40
Artikel 61 - Retourneren eigendom van de werkgever	40
Artikel 62 - Bevestiging einde arbeidsovereenkomst	40
Artikel 63 - Getuigschrift	41
Artikel 64 - Werknemers in tijdelijke dienst	42
Artikel 65 - Werknemers met een lichamelijke of geestelijke beperking	42
Artikel 66 - Oudere werknemers	42
Artikel 67 - (Kader)leden vakvereniging	42
Artikel 68 - Organisatieverlof	42
Artikel 69 - Vakverenigingsbijdragen	43
Artikel 70 - Werkgelegenheid	44
Artikel 71 - Sociaal plan	44
Artikel 72 - Rapportage algemeen	44
Artikel 73 - Inhuur	44
BIJLAGE 1: LONEN, TOESLAGEN EN PREMIËSSSECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.	49
BIJLAGE 2: OVERZICHT VAKANTIETOESLAG, EINDEJAARSUITKERING, WINSTUITKERING EN PENSIOEN	53
BIJLAGE 3: REGELING CAO A LA CARTE	54
BIJLAGE 4: REGELING STUDIEFACILITEITEN	57
BIJLAGE 5: ROOSTERMATIG WERKEN SECURCASH NEDERLAND BV	61
BIJLAGE 5: ROOSTERMATIG WERKEN SECURCASH GELDVERWERKING BV	65
BIJLAGE 6: OVERZICHT TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER	69
BIJLAGE 7: BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.	71
BIJLAGE 8: OUDE AFBOUWREGELING (BRINK'S NEDERLAND B.V.)	74
BIJLAGE 9: PREVENTIEVE BEDRIJFSZORG	75
BIJLAGE 10: ARBEIDSONGESCHIKTEN MET EEN WIA OF WAJONG UITKERING	81

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.

DEEL I – DE INDIVUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 - Algemeen

Overal waar in deze CAO wordt gesproken over hij, de werknemer of de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster of de vrouwelijke vorm bedoeld.

Artikel 2 - Definities

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. werkgever: SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v. tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat een bepaling voor een van de rechtspersonen (niet) van toepassing is. Regelingen en artikelen die alleen van toepassing zijn op de werknemers van SecurCash Geldverwerking zijn *cursief* gedrukt;
- b. werknemer: hij die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever;
- c. Wekelijkse arbeidsduur: 36 uur per week of 72 uur per 2 weken en 8 uur per dag.
- d. contractuele arbeidsduur: het tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen aantal te werken uren per week.
- e. deeltijdwerknemer: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en die op basis van de arbeidsovereenkomst minder uur per week werkt dan de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur.
- f. echtgenoot/partner: degene met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij blijkens een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt;
- g. standplaats: de vestiging of het kantoor waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht;
- h. detachering: het tijdelijk in een andere standplaats of bedrijfsonderdeel te werk stellen van de werknemer;
- i. rijdend personeel: de werknemer belast met het besturen van of ter assistentie meerijden op voertuigen;
- j. dienst: een dienst omvat de voor een werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.

- k. dienstrooster: het schema waarop wordt aangegeven, in welke diensten en op welke data en uren er wordt gewerkt, dan wel roostervrije tijd wordt genoten;
- l. dag-/uurloon: voor de berekening van het dagloon respectievelijk het uurloon van een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, wordt zijn maandsalaris gedeeld door het gemiddelde aantal dagen per maand respectievelijk door 156 uur. Het maandsalaris wordt uitsluitend vermeerderd met eventuele functiewaarderingstoelagen en persoonlijke toeslagen uitgezonderd de persoonlijke toeslag Brink's Gerlach, zie bijlage 1, en een zeer beperkt aantal individuele persoonlijke toeslagen die niet meetellen voor de pensioengrondslag). Voor deeltijdwerknemers geschiedt de dag- en uurloonberekening in evenredigheid met de contractuele arbeidsduur;
- m. maandsalaris: het maandsalaris is het kale salaris zoals vermeld in de desbetreffende schaal in de salaristabel in bijlage 1;
- n. jaarsalaris: voor de berekening van het jaarsalaris wordt het op 1 januari van het kalenderjaar voor de werknemer vastgestelde maandsalaris vermenigvuldigd met 12;
- o. vakvereniging: "FNV" en/of "CNV Vakmensen";
- p. ploegen: er is sprake van ploegen en de daarbij behorende toeslag indien minimaal twee ploegen dezelfde werkzaamheden op dezelfde machine op één dag moeten verrichten en dat er sprake is van een roulerend systeem van dag-/avonddiensten, waarbij de diensten per week mee rouleren.

Artikel 3 - Gelijke kansen

De werkgever biedt aan alle werknemers gelijke kansen ongeacht afkomst, religie, geslacht, seksuele voorkeur, lichamelijke gesteldheid, leeftijd etc.

Artikel 4 - Karakter van de CAO

1. De bepalingen van de CAO hebben een standaard karakter, tenzij uit de tekst van een bepaling blijkt dat er sprake is van een minimum bepaling.
2. De CAO is van toepassing op alle werknemers van SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v. voor zover uit de tekst niet anders blijkt. Met degenen die een functie hebben die valt in salarisschaal X en hoger kunnen individueel van de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt.

Artikel 5 - Werkingsfeer

1. Alle bepalingen uit deze CAO die betrekking hebben op arbeidsduur, salaris, toeslagen, uitkeringen en andere rechten en plichten die daaruit voortvloeien worden voor de deeltijdwerknemer naar rato berekend en toegepast.

2. De CAO-artikelen die handelen over loon, toeslagen en

onkostenvergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten.
Uitzendkrachten en inhuurkrachten die vallen onder de CAO Particuliere
Beveiliging zijn daarvan uitgezonderd.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 6 - In dienst treden

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst waarin wordt verwezen naar deze CAO en een exemplaar van deze CAO. De CAO en de individuele arbeidsovereenkomst regelen de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever.

Artikel 7 - Proeftijd

Bij het begin van de arbeidsovereenkomst kan, zowel bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als onbepaalde tijd, een proeftijd van 2 maanden worden overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werkgever als door de werknemer zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen worden beëindigd.

Artikel 8 - Bepaalde en onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts eenmaal met maximaal dezelfde periode worden verlengd. De verlenging mag maximaal 1 jaar bedragen. Na afloop van de verlenging eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.
3. In afwijking van het in lid 2 gestelde kan in geval van functiewijziging of niet afgeronde opleiding na een eerste verlenging conform lid 2 nogmaals een verlenging van maximaal een jaar worden overeengekomen, indien de wet daartoe mogelijkheid biedt.
4. Uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, voeren de werknemer en de werkgever een gesprek over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst en ontvangt de werknemer hierover vervolgens schriftelijk bericht.

Artikel 9 - Arbeidsovereenkomst

1. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval vermeld:
 - de datum van in dienst treden;
 - de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
 - het salaris;
 - de functie;

- de salarisschaal met trede waarin werknemer op grond van zijn functie is ingedeeld;
 - de standplaats.
2. De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentie- en/of relatiebeding met boetebeding opnemen.

Artikel 10 - Standplaats

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden in of vanuit de door de werkgever aangewezen standplaats.
2. Een nieuwe standplaats kan door de werkgever alleen met instemming van de werknemer worden vastgesteld.
3. In uitzondering op lid 2 van dit artikel kan een nieuwe standplaats door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld indien de standplaatswijziging een gevolg is van een aanpassing van de organisatie waarvoor advies van de Ondernemingsraad benodigd is.

Hoofdstuk 3 Enkele rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever

Artikel 11 - Algemeen

1. De werknemer is verplicht:
 - a. de door de werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. De werknemer dient daarbij de aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, die hem door of namens de werkgever zijn verstrekt;
 - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid na te leven;
 - c. op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten, voor zover deze in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd;
 - d. tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever en haar klanten en relaties bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsplicht geldt niet ten aanzien van het afleggen van verklaringen als getuige of deskundige voor een rechter en de beroepscommissie (zie bijlage 7 bij deze CAO);
 - e. de aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zorgvuldig te gebruiken en te bewaren. In geval van verlies of beschadiging van deze zaken ten gevolge van onzorgvuldig handelen is de werknemer schadeplichtig. De te betalen schadevergoeding bedraagt niet meer dan de kosten van (tijdelijke) vervanging of herstel van de verloren of beschadigde zaak;
 - f. de aan hem verstrekte dienstkleding tijdens de uitoefening van zijn functie te dragen;
 - g. wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk schriftelijk te melden aan de werkgever (bijvoorbeeld burgerlijke staat of verhuizing).
2. De werknemer is niet verplicht werkzaamheden van stakende werknemers over te nemen indien de staking waaraan de stakende werknemers deelnemen wordt gesteund door een vakvereniging die partij is bij deze CAO.
3. Voorafgaand aan en gedurende het dienstverband vindt door de politie een antecedentenonderzoek (screening) plaats. De werknemer verbindt zich onvoorwaardelijk medewerking te verlenen aan het antecedentenonderzoek. De werkgever is, in verband met de aan haar verleende vergunning op grond van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisatie en Recherchebureaus, verplicht om de Minister van Justitie toestemming te vragen om een werknemer te werk te mogen stellen en daartoe is genoemd

antecedentenonderzoek vereist. Zonder de van overheidswege verleende toestemming mag de werknemer door de werkgever niet te werk worden gesteld.

Artikel 12 - Nevenfuncties

1. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan betaalde nevenwerkzaamheden voor derden of voor eigen rekening te verrichten. Voor onbetaalde nevenwerkzaamheden heeft de werknemer vooraf schriftelijke toestemming nodig voor zover de nevenwerkzaamheden strijdig met de belangen van de werkgever zouden kunnen zijn.
2. De werkgever verleent zijn toestemming indien de nevenwerkzaamheden de werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie en het belang van de onderneming niet schaden.

Artikel 13 - Medische keuring

De werkgever kan van de werknemer verlangen, dat deze zich aan medische keuringen onderwerpt indien speciale vereisten worden gesteld aan de functie van werknemer. Deze keuringen zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 14 - Voorschriften veiligheid en gezondheid

De werkgever verstrekt steeds tijdig een door de werknemer voor ontvangst te tekenen exemplaar van de ten behoeve van de veiligheid en gezondheid van de werknemer vastgestelde voorschriften.

Artikel 15 - Deeltijd

1. In principe staan alle functies open voor invulling door deeltijdwerknemers.
2. Als de deeltijdwerknemer drie maanden aaneengesloten structureel meer werkt dan is vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst, heeft hij aansluitend recht op een aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst naar het gemiddeld aantal gewerkte uren in de drie maanden daarvoor. De werknemer kan een verzoek daartoe indienen. Het voorgaande geldt niet als de werkgever kan aantonen dat dit structurele meerwerk van tijdelijke aard is geweest.
3. Bij vacatures heeft de deeltijdwerknemer voorrang om door middel van interne sollicitaties de deeltijdarbeidsovereenkomst uit te breiden, mits hij voldoet aan de gestelde functie-eisen en geschikt wordt geacht voor de vacante functie.

Artikel 16 - CAO à la Carte

De werknemer kan deelnemen aan de regeling “CAO à la Carte” zoals omschreven in bijlage 3.

Artikel 17 - Studiefaciliteiten

De werknemer heeft recht op studiefaciliteiten zoals vastgelegd in bijlage 4.

Hoofdstuk 4 Werktijden, arbeidsduur, dienstrooster, overuren

Artikel 18 - Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur per week of 72 uur per 2 weken en 8 uur per dag.

Artikel 19 - Dienstrooster en diensttijdregeling

De werktijd wordt vastgelegd in dienstroosters conform het Reglement Roostermatig Werken (bijlage 5).

Artikel 20 - Overuren

1. Voor de werknemer wordt als overuren de werktijd aangemerkt waarmee de voltijd van 2 werkweken van 72 uur wordt overschreden.
2. Voor de deeltijdwerknemer geldt dat de overurenregeling pas van kracht is vanaf het moment dat hij de voltijdwerkweek van 72 uur heeft overschreden.
3. Indien een werknemer in het kader van de Cao a la Carte regeling (bijlage 3) dagen verkoopt en de voltijdwerkweek daarmee verlengt, zullen pas overuren ontstaan nadat de duur van twee verlengde voltijdwerkweken zijn overschreden.
4. Ten behoeve van de bepaling van het aantal overuren wordt de feitelijk gewerkte tijd per dag door werkgever vastgesteld en genoteerd.
5. Rust- en pauze worden voor de vaststelling van overuren niet meegeteld.
6. De overuren worden per 2 weken vastgesteld.
7. De werknemer met een loonschaal I en hoger heeft uitsluitend recht op betaling van overuren voor de overeengekomen periode na schriftelijke goedkeuring door de werkgever.

Artikel 21 - Werk op zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt geen werk verricht, tenzij de aard van de te verrichten werkzaamheden of het belang van de werkgever dat vereist.
2. Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en nationale feestdagen zoals Koninginnedag en andere van overheidswege tot nationale feestdag aangewezen dagen. Bevrijdingsdag (5 mei) is een keer per 5 jaar een nationale feestdag.

3. Als door de werknemer op een feestdag wordt gewerkt, wordt in gezamenlijk overleg een andere dag als vrije dag vastgesteld.
4. Als voor de tweede maal in een jaar een roostervrije dag van een werknemer op een feestdag valt, dan wordt de dag geruild met een werknemer waarvoor nog geen roostervrije dag met een feestdag samenviel. Pas als bij iedere werknemer een roostervrije dag met een feestdag is samengevallen, kan een tweede roostervrije dag worden aangesproken.

Hoofdstuk 5 Functievaststelling en salarisschaalindeling

Artikel 22 - Functievaststelling

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt voor de werknemer de functie vastgesteld aan de hand van de met hem overeengekomen werkzaamheden.

Als tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst een structurele wijziging optreedt in de aard van deze werkzaamheden, wordt de functie door de werkgever opnieuw vastgesteld.

De werknemer die bezwaar heeft tegen zijn functievaststelling, kan gebruik maken van de Beroepsprocedure. Zie bijlage 7.

Artikel 23 - Salarisschaalindeling

1. De werkgever deelt de werknemer, op basis van zijn functie, in een salarisschaal in. De werkgever houdt zich daarbij aan het systeem van functieclassificatie, dat tussen de werkgever en de vakvereniging is overeengekomen.
2. De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over elke wijziging van zijn salarisschaalindeling.
3. Indien een werknemer vrijwillig solliciteert op een functie met een andere salarisschaal wordt de werknemer direct bij aanstelling in desbetreffende salarisschaal geplaatst.

Hoofdstuk 6 Salaris, toeslagen, vergoedingen en uitkeringen

Artikel 24 - Salaris

1. De werknemer heeft recht op het salaris dat, gelet op zijn functie, is vastgesteld overeenkomstig de salaristabel (zie bijlage 1).
2. Als de werknemer werkt op uren die als roostervrije tijd worden aangemerkt, wordt aan de werknemer het voor hem geldende uurloon vergoed.
3. De werknemer van 22 jaar ontvangt een salaris (inclusief toeslagen) dat ten minste gelijk is aan het bij de wet vastgestelde minimumloon voor een werknemer van 23 jaar.
4. De salarisuitbetaling geschiedt per maand. De betaling van toeslagen en de neveninkomsten (overuren, onregelmatigheidstoeslag e.d.) wordt per periode van vier weken, en tweemaal per jaar van zes weken, toegerekend aan de daaropvolgende maand.

Artikel 25 - Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris zoals gedefinieerd in artikel 2. Dit jaarsalaris wordt uitsluitend vermeerderd met de toeslagen zoals opgenomen in het overzicht in bijlage 2.
2. Als de werknemer in een jaar verandert van deeltijdpercentage, wordt het jaarsalaris waarover de vakantietoeslag wordt berekend naar rato herberekend ten tijde van de uitbetaling in mei, dan wel vindt een correctie plaats in december.
3. Indien een werknemer gebruik maakt van CAO á la Carte, wordt de vakantietoeslag over de gekochte of verkochte dagen verrekend in de maandelijkse correctie van het salaris.
4. Voor de werknemer die na 1 januari in dienst is getreden, geldt voor de berekening van de vakantietoeslag als jaarsalaris het voor hem bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgestelde maandsalaris (eventueel vermeerderd met toeslagen zoals genoemd in lid 1), vermenigvuldigd met het aantal in het kalenderjaar gewerkte en te werken maanden.
5. De uitkering van de vakantietoeslag over het lopend kalenderjaar geschiedt in de maand mei van het betreffende jaar.

6. Indien in het kalenderjaar de datum van in dienst treden na 1 mei valt, of op 1 mei de proeftijd nog niet is afgesloten, zal de vakantietoeslag voor dat jaar in de maand december worden uitgekeerd.
7. Alle werknemers hebben recht op minimaal een vakantietoeslag van 8% op basis van salarisschaal A trede 01.

Artikel 26 - Eindejaarsuitkering

1. Alle werknemers ontvangen in november van ieder kalenderjaar een eindejaarsuitkering.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt 2%. In bijlage 2 staat welke toeslagen en salariscomponenten meetellen voor de berekening van de eindejaarsuitkering.
3. De eindejaarsuitkering is gemaximeerd op € 791,85 bruto onafhankelijk van het aantal uren per week, maar evenredig aan de gewerkte periode in de lopende referentieperiode.
4. De referentieperiode loopt van 1 december van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 november van het betreffende kalenderjaar. De werknemer die tussentijds uit dienst gaat, heeft recht op de eindejaarsuitkering over de periode die hij in dienst is geweest in de lopende referentieperiode. Deze evenredigheid geldt ook voor werknemer die nog niet de gehele referentieperiode in dienst is. Hij heeft recht op de eindejaarsuitkering berekend over het deel van referentieperiode waarin hij in dienst was.

Artikel 27 - Winstdelingsregeling

1. De winstdelingsregeling is voor 50% afhankelijk van de resultaten van SecurCash Nederland b.v. als totaal, dus inclusief het bedrijfsonderdeel Geldverwerking b.v. De overige 50% van de winstdelingsregeling is voor de werknemers van Geldverwerking b.v. afhankelijk van het resultaat van Geldverwerking b.v. De overige 50% voor de werknemers die niet in dienst zijn bij Geldverwerking b.v. is afhankelijk van het resultaat van SecurCash Nederland b.v. exclusief het resultaat van SecurCash Geldverwerking b.v.
2. De winstdeling wordt berekend op basis van de formule: (salariskosten + bedrijfsresultaten)/salariskosten. Op basis van de uit deze formule berekende index wordt een staffel gehanteerd, die het winstdelingspercentage bepaalt.

<u>Index:</u>	<u>Winstdelingspercentage</u>
< 1.05	0.00 %
< 1.07	0.25 %
< 1.09	0.50 %
< 1.11	0.75 %
< 1.13	1.00 %
< 1.15	1.25 %

3. Onder salariskosten wordt verstaan alle aan het salaris en de salaris gerelateerde kosten.
4. Onder bedrijfsresultaat wordt verstaan de operationele marge, dat wil zeggen het bedrijfsresultaat exclusief bijzondere baten, royalty's en interest.
5. Het winstdelingspercentage wordt berekend per kalenderjaar en vastgesteld na de jaarafsluiting. De winstdeling wordt uitgekeerd aan alle werknemers die op 31 december van het betreffende kalenderjaar in dienst waren, over het bruto salaris verdiend in dat jaar.
6. De winstdelingsuitkering over een kalenderjaar wordt uitgekeerd in het daaropvolgende jaar, bij voorkeur in maart en uiterlijk in mei.
7. In bijlage 2 is opgenomen welke salariscomponenten meetellen voor de winstdelingsuitkering.

Artikel 28 - Salarisverhoging

1. Er is geen automatische tredenverhoging van toepassing.
2. Het salaris van de werknemer wordt (indien mogelijk) jaarlijks met een trede verhoogd tenzij een daarvóór gehouden functioneringsgesprek anders aangeeft.
3. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, kan bij uitstekend presteren in aanmerking komen voor een tijdelijke toeslag ter hoogte van maximaal één tredeverhoging gedurende één jaar; zijnde het verschil tussen de voor laatste en de laatste trede van het salaris.

Artikel 29 - Afbouwregeling

1. Als wordt vastgesteld dat de werknemer in een te hoge loonschaal is ingedeeld, wordt het loon van de werknemer opnieuw vastgesteld.

2. De werknemer blijft het recht behouden op het loon, dat hij genoot op basis van de hogere loonschaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuw vastgestelde loon en het feitelijke loon wordt afgebouwd overeenkomstig de regeling genoemd in de navolgende leden van dit artikel.
3. Als artikel 23 lid 3 van toepassing is, is het bepaalde in lid 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Systematiek afbouwregeling in geval er sprake is van achteruitgang van één salarisschaal.

<small>< 5 functie jaren</small>		<small>5 of meer functie jaren</small>	
1 ^e jaar - 75%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 80%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
2 ^e jaar - 50%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 60%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
3 ^e jaar - 25%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 40%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
4 ^e jaar - 0%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 20%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris

5. Als er sprake is van meer dan één salarisschaal achteruitgang wordt de eerste schaal afgebouwd in 6 jaar en geldt voor de tweede salarisschaal achteruitgang een salarisbevriezing bij 5 of meer functie jaren. Bij minder dan 5 functie jaren wordt na de afbouw van de eerste salarisschaal ook de tweede salarisschaal in 6 jaar afgebouwd. Een afbouw in 6 jaar verloopt als volgt:

1 ^e jaar	83%
2 ^e jaar	66%
3 ^e jaar	49%
4 ^e jaar	32%
5 ^e jaar	15%
6 ^e jaar	0%

6. De werknemer heeft de (eenmalige) keuze tussen de afbouw in 4 of 3 jaar tijd of een uitkering ter hoogte van 50% van het totaalbedrag ineens. Onder "totaalbedrag" wordt begrepen de optelsom van de bedragen die resulteren uit de onder lid 2 genoemde percentages. Indien voor het laatste wordt gekozen en de werknemer treedt binnen 1 jaar uit dienst, vindt verrekening naar rato plaats.
7. Voor werknemers van 50 jaar en ouder geldt geen afbouw.
8. Een salarisverhoging wordt berekend op basis van het nieuwe vastgestelde salaris. Als daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever van het bepaalde in dit lid ten gunste van de werknemer afwijken.

9. SecurCash Nederland b.v.: De in dit artikel opgenomen afbouwregeling vervangt alle eerdere regelingen, met dien verstande dat degenen die vóór 1 april 2000 rechten konden ontlenen aan één van de vorige afbouwregelingen, die rechten behouden. De relevante oude regeling is voor alle duidelijkheid opgenomen als bijlage 8 bij deze CAO.

Artikel 30 - Toeslag overuren

SecurCash Nederland:

1. De werkgever betaalt aan de werknemer voor ieder overuur dat hij volgens artikel 20 maakt een overwerkvergoeding.
2. De overwerkvergoeding is gelijk aan het uurloon vermeerderd met een overwerkpercentage van:
 - 30% van het uurloon als: het overuur tussen 06.00 en 24.00 uur valt;
 - 50% van het uurloon als: het overuur tussen 24.00 en 06.00 uur valt;
 - 200% van het uurloon als: op zaterdag vanaf 18.00 uur en/of op zondagen wordt gewerkt;bij de berekening van de overwerkvergoeding blijft artikel 31 buiten toepassing.
3. Het overwerkpercentage voor werknemers die in een dienstrooster zijn ingedeeld, wordt als volgt bepaald:
 - het totaal aantal gewerkte uren wordt verminderd met het aantal ingeroosterde uren;
 - vervolgens wordt vastgesteld op welk tijdstip en op welke dag het dienstrooster werd overschreden, zodat blijkt welk overwerkpercentage van toepassing is;
 - wanneer er in een week minder uren zijn gewerkt dan ingeroosterd, worden deze uren in eerste instantie afgeschreven tegen overuren à 130% en eerst daarna of indien er uitsluitend overuren à 150% zijn gemaakt, tegen 150%.
4. Naast uitbetaling in geld kan overwerk worden vergoed in vrije tijd.
5. De vergoeding in vrije tijd vindt uitsluitend plaats op verzoek van en na overleg met de werknemer. De werknemer maakt de keuze voor vergoeding in vrije tijd voor minimaal drie maanden.
6. Het aantal toe te kennen vrije uren wordt bepaald op basis van het aantal overuren vermeerderd met het in tijd omgerekende toeslagpercentage zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

7. Op het moment dat het saldo tijd voor tijd uren van een werknemer de 99 uur overschrijdt, heeft de werknemer niet langer het recht om voor tijd voor tijd te kiezen. Pas als het saldo minder dan 50 uur bedraagt, kan opnieuw voor tijd voor tijd gekozen worden.
8. De keuze voor tijd voor tijd heeft altijd gevolgen voor de (pre) pensioenopbouw van de werknemer, aangezien in de huidige regeling de overwerktoeslag pensioengevend is en tijd voor tijd uren niet. (Zie de pensioen-CAO).

SecurCash Geldverwerking b.v.

1. *De werkgever betaalt aan de werknemer voor ieder overuur dat hij volgens artikel 20 maakt een overwerkvergoeding.*
2. *De overwerkvergoeding is gelijk aan het uurloon, vermeerderd met een overwerkpercentage van 30% van het uurloon. Bij de berekening van het overuurloon blijft artikel 31 buiten toepassing.*
3. *Naast uitbetaling kan overwerk worden vergoed in vrije tijd.*
4. *De vergoeding in vrije tijd vindt uitsluitend plaats op verzoek van en na overleg met de werknemer. De werknemer maakt de keuze voor vergoeding in vrije tijd voor minimaal drie maanden.*
5. *Het aantal toe te kennen vrije uren wordt bepaald op basis van het aantal overuren vermeerderd met het in tijd omgerekende toeslagpercentage zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.*
6. *Op het moment dat het saldo aan tijd voor tijd uren van een werknemer de 99 uur overschrijdt, heeft werknemer niet langer het recht om voor tijd voor tijd te kiezen. Pas als het saldo onder de 50 uren zakt, kan opnieuw voor tijd voor tijd gekozen worden.*
7. *De keuze voor tijd voor tijd heeft altijd gevolgen voor de (pre) pensioenopbouw van de werknemer, aangezien in de huidige regeling overwerktoeslag pensioengevend is en tijd voor tijd uren niet. (Zie de pensioen-CAO).*

Artikel 31 - Toeslag op zon- en feestdagen

Indien de werknemer volgens het dienstrooster op een zon- of een feestdag werkt, heeft hij voor die uren recht op vermeerdering van zijn basis uurloon met 100%.

Artikel 32 - Onregelmatigheidstoeslag

SecurCash Nederland b.v.

1. Aan werknemer in schaal C tot en met J wordt een toeslag toegekend voor het werken op onregelmatige uren:
 - a. in de periode van maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 06.00 uur geldt een toeslag van 30% voor de uren die vallen tussen 19.00 en 06.00 uur;
 - b. er geldt geen onregelmatigheidstoeslag op zaterdag na 06.00 uur en tot 18.00 uur, uitgezonderd de situatie zoals beschreven in lid 2.
 - c. 50% van het basis uurloon voor alle uren op zon- en feestdagen en op zaterdagen na 18.00 uur.

	<u>00.00-06.00</u>	<u>06.00-18.00</u>	<u>18.00-19.00</u>	<u>19.00-24.00</u>
ma	30			30
di	30			30
wo	30			30
do	30			30
vr	30			30
za	30		50	50
zo	50	50	50	50

2. Een individuele werknemer zal in principe niet meer dan 4 keer per kwartaal op zaterdag worden ingepland. Indien de werkgever de werknemer toch vaker op zaterdag in wil zetten, kan dit alleen op vrijwillige basis, waarbij voor deze extra zaterdagen een onregelmatigheidstoeslag geldt van 50% tot 18.00 uur.
3. Indien de werknemer schriftelijk – of in incidentele gevallen mondeling – het verzoek doet om meer dan 4 zaterdagen per kwartaal te werken hoeft de werkgever geen extra toeslag te betalen en geldt de basisregel zoals beschreven in lid 1b.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid om voor de groep werknemers van de CMK op zaterdag tot 18.00 uur een onregelmatigheidstoeslag van 15% toe te kennen, waarbij het maximum van 4 zaterdagen per kwartaal (en de boetetoeslag van 50%) niet van toepassing is.

5. De werkgever maakt per week een staat op van het feitelijke aantal per dag gewerkte onregelmatige uren.
6. Voor de bepaling van de onregelmatigheidstoeslag worden rust- en pauzetijden als diensttijd gerekend.
7. Uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag vindt eenmaal per maand plaats op basis van het door de werkgever geregistreerde aantal onregelmatige uren per salarisperiode.

SecurCash Geldverwerking b.v.

1. *Indien een werknemer in de functieklassen A t/m J werkzaamheden uitvoert zoals verwoord onder de definitie ploegen, zal deze een toeslag van 9% boven het geldende uurloon ontvangen.*
2. *Er geldt een toeslag van 25% van het basisuurloon voor de uren tussen 23.00 en 06.00 uur.*

Artikel 33 - Vervangingstoeslag

Indien de werknemer, die in één van de salarisschalen A tot en met H is ingedeeld, in opdracht van de werkgever de hoger ingeschaalde functie van een andere werknemer waarneemt, wordt aan de werknemer een toeslag van € 4,54 bruto per dag toegekend. Als de periode van vervanging langer duurt dan zes maanden, dan krijgt de vervanger als toeslag de geldende functieklassen van de te vervangen werknemer. Dit geldt alleen als de te vervangen functie twee schalen hoger is. De toeslag geldt tot op het moment dat de vervangen werknemer terugkeert. Er is geen afbouwregeling van toepassing.

Artikel 34 - “Stand-by” en “uitrukdienst”

1. De werknemer van schaal A tot en met H die al dan niet krachtens een roulersysteem verplicht is zich buiten de normale arbeidstijden beschikbaar te houden (“stand-by”) voor werkzaamheden komt in aanmerking voor een bruto vergoeding van € 5,45 per stand-by dienst. De stand-by dienst beslaat een dag van 24 uur in het weekend, of doordeweeks de tijd tussen de laatste dienst en de eerste dienst de volgende dag.
2. Als de stand-by werknemer tijdens de stand-by dienst wordt opgeroepen werkzaamheden te verrichten, is de overwerkregeling van toepassing (zie artikel 30).
3. De technisch werknemer die op verzoek van de werkgever op tijden buiten het vastgestelde dienstrooster een uitrukdienst heeft verricht, heeft recht op

een bruto uitruktoeslag. Deze toeslag is geïndexeerd en wordt vermeld in bijlage 1.

Artikel 35 - Maaltijden

1. Als de dienst van werknemer aanvangt vóór of om 13.30 uur en eindigt na of om 20.00 uur wordt aan werknemer een maaltijd verstrekt. Als geen maaltijd kan worden verstrekt, wordt een vergoeding toegekend van € 7,26 netto per dag.
2. SecurCash Nederland b.v: Administratieve verlenging van de diensttijd (pauzebijtelling) conform artikel 1 lid 2 van bijlage 5 wegens niet gebruikte lunchtijd kan niet leiden tot het uitbetalen van de maaltijdvergoeding als hierdoor het einde van de diensttijd op of ná 20.00 uur zou vallen.

Artikel 36 - Reiniging uniform en toeslag vuil werk

1. De werknemer aan wie een uniform is verstrekt, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten voor de reiniging van het uniform. Deze tegemoetkoming bedraagt € 27,23 bruto en wordt 3 keer per jaar uitgekeerd, te weten in de maanden maart, juli en november.
2. SecurCash Nederland b.v.: De technisch werknemer ontvangt een bruto toeslag per maand voor vuil werk. Deze toeslag is geïndexeerd en wordt vermeld in bijlage 1.

Artikel 37 - Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

1. Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer.
2. De tegemoetkoming wordt vastgesteld ongeacht welke dienst werknemer heeft en van welk vervoermiddel hij daadwerkelijk gebruik maakt.
3. De tegemoetkoming wordt verstrekt bij een woon-werkafstand (enkele reis) van 1 kilometer tot en met maximaal 30 kilometer.
4. De geldende bedragen zijn vermeld in een overzicht, dat als bijlage 6 aan de CAO is toegevoegd.
5. Bij de tegemoetkoming wordt er van uitgegaan, dat in de regel op 9 dagen per twee weken wordt gereisd. Als op minder dagen wordt gereisd om welke

reden dan ook, wordt de tegemoetkoming naar rato van het gewerkte aantal dagen bepaald.

6. De tegemoetkoming wordt per maand tegelijk met de salarisbetaling betaald.
7. Per 1 januari 2019 komen de artikelnummers 4, 5 en 6 te vervallen. Per 1 januari 2019 worden de dagen waarop de werknemer naar zijn standplaats heeft gereisd per neveninkomstenperiode geteld en vergoed. Werknemers ontvangen per dag € 0,38 netto per kilometer enkele reis.
8. Eventuele tegemoetkomingen kosten woon-werkverkeer overeengekomen in afgesloten Sociaal Plannen worden conform artikel 7 omgerekend en toegepast.
9. Werknemer voor wie op andere wijze door de werkgever in woon-werkverkeer wordt voorzien, ontvangt geen vergoeding van de reiskosten voor woon-werkverkeer.

Artikel 38 - Fietsregeling vervallen

Artikel 39 - Regeling verkeersboetes

Indien een werknemer een verkeersboete heeft veroorzaakt, wordt het bedrag van de boete ingehouden van het salaris van de werknemer. Als de werknemer aangeeft beroep bij het Openbaar Ministerie tegen de boete aan te tekenen, wordt de boete niet ingehouden tot het moment waarop een beslissing op het beroep is genomen. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, wordt de boete alsnog van het salaris ingehouden.

Als de werkgever de werknemer korter dan 10 dagen voor het verstrijken van de beroepstermijn informeert over de boete, wordt de boete niet ingehouden van het salaris.

Artikel 40 - Vergoeding verblijfs- en reiskosten bij detachering of overplaatsing en bij werkzaamheden in het buitenland

1. Een vergoeding voor verblijfs- en/of reiskosten wordt verstrekt als de werknemer:
 - a. voor een periode van maximaal 6 maanden wordt gedetacheerd op een andere standplaats tenzij door de aard van de werkzaamheden anders wordt afgesproken voor zover dat leidt tot meerdere reistijd en meerdere reiskosten;
 - b. SecurCash Nederland b.v.: een andere standplaats krijgt toegewezen anders dan ten gevolge van een verplaatsing van de vestiging en

werknemer naar het oordeel van werkgever dient te verhuizen;
SecurCash Geldverwerking b.v.: Een andere standplaats krijgt toegewezen anders dan ten gevolge van een verplaatsing van de vestiging en werknemer naar het oordeel van werkgever dient te verhuizen;

2. In geval als bedoeld in het vorige lid onder b, geldt de vergoeding tot aan de datum van verhuizing met een maximum van 1 jaar.
3. De vaststelling van de meerdere reistijd vindt plaats op basis van de benodigde reistijd minus de oorspronkelijke reistijd, waarbij deze op weekbasis op halve uren naar boven wordt afgerond.
4. De meerdere reistijd wordt aangemerkt als werktijd, indien en voor zover de vastgestelde dienstdaag door de werkelijke werktijd plus reistijd wordt overschreden tot een maximum van twee uur per werkdag en in het geval van het reizen in het weekend tot maximaal twee uur per reis.
5. Voor de meerdere reistijd die overeenkomstig het bepaalde in lid 3 wordt aangemerkt als werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding op basis van het voor hem geldende uurloon.
6. Over de onder lid a genoemde vergoeding wordt geen overwerk- noch onregelmatigheidstoeslag betaald.
7. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 heeft aanspraak op:
 - een bruto vergoeding van 50 euro per volledige kalendermaand. Dit is ongeacht het geldende deeltijdpercentage;
 - volledige vergoeding van de eventuele noodzakelijke verblijfskosten;
 - volledige vergoeding van de reiskosten om in het weekend naar de woonplaats te reizen. Dit op basis van volledige kosten openbaar vervoer 2e klas of declaratie van kilometers (conform het fiscale maximum per kilometer woon-werk) waarbij het aantal kilometers wordt vastgesteld door de routeplanner "ANWB Routeplanner";
 - volledige vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer op basis van kosten openbaar vervoer 2e klasse of declaratie van kilometers (conform het fiscale maximum per kilometer woon-werk) waarbij het aantal kilometers wordt vastgesteld door de routeplanner "ANWB Routeplanner".
8. Als de werkzaamheden op of vanuit een andere dan de eigen standplaats worden verricht, anders dan wegens detachering of overplaatsing worden de door de werknemer in redelijkheid gemaakte kosten vergoed.

9. SecurCash Nederland b.v.
 - a. Bij meerdaagse internationale transporten wordt een vergoeding van € 50,00 netto per (gehele of gedeeltelijke) kalenderdag uitgekeerd. Deze vergoeding wordt niet betaald voor de kalenderdag waarop terugkeer naar de standplaats plaatsvindt
 - b. Tijdens meerdaagse internationale transporten geldt alle rijtijd als betaalde werktijd, waarop alle reguliere vergoedingen (overwerk, overuren e.d.) van toepassing zijn.
 - c. In geval van booturen dienen deze zoveel mogelijk samen te vallen met wettelijke pauzes en/of aaneengesloten rust.
 - d. Reis- en verblijfkosten binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid worden volledig vergoed door de werkgever na overlegging van een declaratie met betalingsbewijzen (factuur of bon).
10. In geval van detachering van werknemers bij een andere organisatie (niet SecurCash Nederland of SecurCash Geldverwerking), kunnen afwijkende afspraken gemaakt worden betreffende de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer en reistijd. Deze afwijkende afspraken worden per situatie afgestemd met de vakbonden.

Artikel 41 - Vergoeding verhuiskosten

1. Indien de werknemer als gevolg van verandering van zijn standplaats op verzoek van de werkgever gaat verhuizen, betaalt de werkgever een verhuiskostenvergoeding aan de werknemer.
2. De netto verhuiskostenvergoeding bedraagt voor een gehuwde werknemer en voor een ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert, 12% van het jaarinkomen vermeerderd met het bedrag van de transportkosten. Hierbij geldt een minimum van € 2042,01 en een maximum van € 4537,80. Indien de minimale vergoeding wordt uitgekeerd en dit bedraagt meer dan 12% van het jaarinkomen, dan wordt het meerdere niet netto maar bruto vergoed.
3. De vergoeding wordt betaald na overlegging van deugdelijke betalingsbewijzen waaruit de gemaakte kosten blijken.
4. De werknemer heeft geen recht op een verhuiskostenvergoeding, indien hij zelf om een verandering van standplaats heeft gevraagd. Indien de

werkgever de verandering in het belang acht van de onderneming of andere bijzondere redenen aanwezig acht, zal hij een naar billijkheid vast te stellen vergoeding toekennen.

5. Indien de werknemer binnen 2 jaar na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding het dienstverband met de werkgever beëindigt, of de werkgever het dienstverband met de betrokken werknemer om dringende redenen wenst te beëindigen, kan de werknemer verplicht worden 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

Artikel 42 - Vergoeding Bedrijfshulpverlening

1. De arbeidsomstandighedenwetgeving vereist van de werkgever zich te laten bijstaan door één of meer bedrijfshulpverleners.
2. Als de werknemer de opleiding met toestemming van de werkgever volgt, vergoedt de werkgever alle kosten die door de werknemer gemaakt moeten worden om het vereiste diploma bedrijfshulpverlening te behalen en bij te houden.
3. Bij het behalen van het vereiste diploma wordt éénmalig een vergoeding van bruto € 226,89 betaald.
4. Reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klas.
5. Als de werknemer voor het behalen van het vereiste diploma een meerdaagse cursus moet volgen en een reisafstand enkele reis van meer dan 75 kilometer moet afleggen, gemeten vanaf de woning tot het opleidingsinstituut, kan hij gebruik maken van een nabij het opleidingsinstituut aanwezige overnachtingsmogelijkheid. De kosten daarvan worden naar redelijkheid en billijkheid door de werkgever vergoed.

Artikel 43 - Uitkering bij jubileum

Aan de werknemer wordt een uitkering toegekend, indien en zodra de arbeidsovereenkomst onafgebroken 12½, 25 of 40 jaar heeft geduurd.

De uitkering bedraagt:

bij een arbeidsovereenkomst van 12,5 jaar : 0,25 x het basis bruto maandsalaris;

- bij een arbeidsovereenkomst van 25 jaar : 1 x het basis maandsalaris;
bij een arbeidsovereenkomst van 40 jaar : 1 x het basis maandsalaris.

Artikel 44 - Uitkering bij pensionering

1. De werkgever betaalt aan werknemer, zodra de arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd een éénmalige uitkering van één bruto maandsalaris.
2. In afwijking van lid 1 wordt deze uitkering niet betaald, als de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid in het gehele jaar voorafgaande aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd geen werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht.

Artikel 45 - Uitkering bij overlijden

1. Als de werknemer overlijdt, betaalt de werkgever de nagelaten betrekkingen van de werknemer een overlijdensuitkering.
Onder nagelaten betrekkingen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de langstlevende echtgeno(o)te, dan wel geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde. Bij ontstentenis van deze: de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
2. De overlijdensuitkering wordt betaald vanaf de eerste dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
3. De overlijdensuitkering is gelijk aan het salaris, vermeerderd met de vaste toeslagen, die de werknemer zou hebben verdiend bij in leven zijn.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag dat de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt op grond van een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

5. De werkgever zal aan de nabestaanden van de werknemer die ten tijde van het overlijden een bedrijfsinvaliditeitsuitkering genoot, een overlijdensuitkering verlenen op de wijze als in de voorgaande leden van dit artikel is omschreven.

Artikel 46 - Bonus om ziekteverzuim terug te dringen

Om het terugdringen van het ziekteverzuim te bevorderen geldt in 2012 de volgende regeling:

- Bij 1% daling van het ziekteverzuim in 2012 ten opzichte van 2011 ontvangt iedere werknemer een eenmalige bonus van € 75 bruto die wordt uitbetaald met het salaris van februari 2013.
- Bij 2% daling van het ziekteverzuim in 2012 ten opzichte van 2011 ontvangt iedere werknemer een eenmalige bonus van € 200 bruto die wordt uitbetaald met het salaris van februari 2013.
- Het ziekteverzuimpercentage over 2011 bedroeg 6%.

Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid

Artikel 47 - Ongevallenverzekering

1. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemer een ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering geldt zowel binnen als buiten werktijd. Daarbij gelden volgende uitkeringen:
 - bij overlijden: 1 keer het jaarsalaris van werknemer;
 - bij blijvende invaliditeit: ten hoogste 2 keer het jaarsalaris van werknemer.
2. Onder jaarsalaris wordt in dit artikel, in afwijking van de definitie, verstaan het fiscale salaris dat gedurende het jaar voorafgaand aan de dag van het ongeval, aan de werknemer is uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer nog geen jaar heeft geduurd, wordt dit salaris tot een jaarsalaris herleid.
3. De volledige tekst van de verzekeringsvoorwaarden ligt ter inzage, en is opvraagbaar, bij werkgever.

Artikel 48 - Salarisdoorbetaling bij ziekte

1. Als de werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever:

1 ^e t/m 26 week	100% van het nettosalaris*
27 ^e t/m 52 ^e week	70% van het nettosalaris* plus, als aan de eisen die in de Wet Poortwachter aan de werknemer zijn gesteld is voldaan, een aanvulling van 30% van het nettosalaris* zoals omschreven in lid 2 maar dan exclusief het gemiddelde aan overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoelagen en ploegentoeslagen. Dit element wordt tijdens deze ziekteweken dus niet in de berekening van de 30% aanvulling meegenomen.
53 ^e t/m 104 ^e week en eventueel daarna als verlenging van de salarisdoorbetalingsplicht van toepassing is.	70% van het nettosalaris* plus, als aan de eisen die in de Wet Poortwachter aan de werknemer zijn gesteld is voldaan, een aanvulling van 30% van het nettosalaris*

- Nettosalaris is conform definitie artikel 48 lid 2
2. In de berekening van het nettosalaris worden uitsluitend de volgende elementen meegenomen:
 - salaris
 - alle toeslagen op grond van functiewaardering
 - alle persoonlijke toeslagen
 - tijdelijke toeslagen
 - vuilwerktoeslag
 - mentortoeslag
 - bonustrede
 - het bedrag dat de werknemer gemiddeld aan overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag heeft genoten in de onmiddellijk aan de ziekte voorafgaande betalingsperiode van twaalf maanden.
 3. Indien de werknemer bij de aanvang van zijn ziekte nog geen twaalf maanden in dienst is, wordt als gemiddeld bedrag aan overwerkvergoeding, onregelmatigheids- en ploegentoeslagen het gemiddelde over de periode vanaf zijn in dienst treden genomen.
 4. In de proeftijd heeft de werknemer tijdens ziekte slechts recht op 70% van het brutosalaris. Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, ontvangt hij met terugwerkende kracht een aanvulling tot 100% van het nettosalaris voor de dagen waarop hij gedurende de proeftijd arbeidsongeschikt is geweest.
 5. De werknemer ontvangt ten minste het voor hem geldende minimumsalaris.
 6. De salarisdoorbetaling bij ziekte, zoals bedoeld in dit artikel, eindigt 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij verlenging van de salarisdoorbetalingsplicht van toepassing is.

Artikel 49 - WAO

1. In het kader van de WAO hebben partijen aanvullende afspraken gemaakt. Deze zijn opgenomen als bijlage 10.
2. Voor de werknemer die nog een WAO of Wajong uitkering ontvangt, gelden er voor wat betreft aanvullingen en uitkeringen andere afspraken dan genoemd in lid 1 van dit artikel. De afspraken zijn opgenomen in bijlage 10.

Artikel 50 - Geen recht op uitkering

1. Ieder recht op een uitkering als bedoeld in artikel 48 eindigt indien en zodra de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. Indien voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een of meer derden wettelijk aansprakelijk zijn, heeft de werknemer geen recht op de in artikel 48 genoemde aanvullingen of uitkeringen.
3. De werkgever zal echter in het geval als genoemd onder sub a aan werknemer de aanvulling en - eventueel - de uitkering bij wijze van voorschot betalen. Door het voorschot in ontvangst te nemen verklaart werknemer zich bereid de rechten die hij op de onder sub a bedoelde derden geldend kan maken aan de werkgever over te dragen.

Artikel 51 - Pensioen

Met ingang van 1 januari 2017 zijn SecurCash Nederland B.V. en SecurCash Geldverwerking B.V. aangesloten bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg. Het toepasselijke pensioenreglement is te vinden op de website van dit pensioenfonds (<https://www.pfvervoer.nl/downloads/reglementen-en-statuten>).”

Hoofdstuk 8 Vakantie, buitengewoon verlof

Artikel 52 - Aantal vakantie-uren

1. De werkgever zal aan de werknemer over elk jaar of gedeelte van een jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, recht op vakantie toekennen. Het recht op vakantie wordt in uren uitgedrukt.
2. Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer een heel kalenderjaar heeft geduurd, geldt voor dat jaar een basisrecht van 183 vakantie-uren op basis van 36 uur.
3. De werknemer mag de jaarlijks opgebouwde vakantierechten over het jaar verspreid opnemen. De werknemer heeft het recht eenmaal per jaar drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen.
4. Vóór 1 maart in elk kalenderjaar zal de werkgever met de werknemer overleg plegen, wanneer de aaneengesloten vakantieperiode zal worden opgenomen.
5. Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer (nog) geen volledig kalenderjaar heeft geduurd, wordt het recht op vakantie-uren toegekend per maand.
6. Het recht op vakantie-uren per maand is gelijk aan 1/12 keer het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken, indien de arbeidsovereenkomst een geheel kalenderjaar zou hebben voortgeduurd.
7. Bij de berekening van het totaal aantal vakantie-uren volgens dit artikel lid 5 en 6 wordt naar boven afgerond op hele uren.

Artikel 53 - Verhoging aantal vakantie-uren

SecurCash Nederland b.v.

1. De werknemer heeft recht op verhoging van het aantal vakantie-uren, dat hem op grond van artikel 51 toekomt, in de navolgende gevallen:
 - a. Op basis van leeftijd
 - indien hij nog geen 17 jaar is : 24 uren
 - indien hij 17 jaar is : 16 uren
 - indien hij 50 jaar of ouder is : 24 uren
 - indien hij 55 jaar of ouder is : 48 uren

b. Op basis van dienstjaren, met peildatum 1 januari 2005 (m.i.v. die datum zijn de rechten blijvend bevroren):

- bij 10 tot 15 dienstjaren : 16 uren
- bij 15 tot 20 dienstjaren : 24 uren
- bij 20 tot 25 dienstjaren : 32 uren
- bij 25 tot 30 dienstjaren : 40 uren
- bij 30 en meer dienstjaren : 48 uren

2. Ter bepaling van het recht op verhoging op basis van leeftijd, wordt als peildatum genomen het begin van het kalenderjaar. De rechten op verhoging wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar beginnen in afwijking daarvan in het kalenderjaar, waarin de werknemer deze leeftijd bereikt.
3. De rechten op verhoging op basis van dienstjaren vangen aan in het jaar waarin het aantal dienstjaren, dat recht geeft op verhoging, wordt bereikt.

SecurCash Geldverwerking b.v

1. *De werknemer heeft recht op verhoging van het aantal vakantie-uren, dat hem op grond van artikel 51 toekomt op basis van leeftijd:*

- *indien hij 50 jaar of ouder is: 24 uren*
- *indien hij 55 jaar of ouder is: 48 uren.*

2. *Ter bepaling van het recht op verhoging op basis van leeftijd, wordt als peildatum genomen het begin van het kalenderjaar. De rechten op verhoging wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar beginnen in afwijking daarvan in het kalenderjaar, waarin de werknemer deze leeftijd bereikt.*

Artikel 54 - Opname vakantie-uren

1. De werknemer zal, wanneer hij vakantie-uren wenst op te nemen, tijdig (bij voorkeur uiterlijk 14 dagen voor opname) bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, tenzij het belang van de onderneming zich daartegen verzet.
2. Een door de werkgever ingewilligd verzoek kan, na overleg met de werknemer, op grond van gewichtige redenen geheel of gedeeltelijk worden herzien. De herziening dient uiterlijk 7 dagen vóór de aangevraagde vakantie-uren aan de werknemer te worden medegedeeld. De werkgever vergoedt de financiële schade die voor de werknemer rechtstreeks uit de herziening ontstaat.

3. De werkgever kan per kalenderjaar maximaal drie dagen aanwijzen waarop de werknemer verplicht is vakantie op te nemen. Bij het aanwijzen is de instemming nodig van de ondernemingsraad. De bekendmaking van een verplichte vakantie geschiedt vóór 1 maart van dat kalenderjaar, doch minimaal 4 weken van tevoren.
4. De werknemer dient in principe de vakantie-uren voor het einde van het kalenderjaar op te nemen.
5. De werknemer kan vakantie-uren reserveren voor (het) volgende kalenderja(a)r(en), als dit schriftelijk met de werkgever wordt overeengekomen.
6. Indien de werknemer aan het einde van het kalenderjaar geen volledig gebruik heeft gemaakt van zijn recht op vakantie, dient de werknemer vóór 1 februari van het daaropvolgende jaar aan de werkgever kenbaar te maken wanneer de resterende vakantie-uren zullen worden opgenomen. Als dit niet is gebeurd, kan de werkgever in overleg met de werknemer bepalen wanneer de resterende vakantie-uren worden opgenomen.
7. Als een werknemer door ziekte geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op vakantie, gaan de vakantie-uren eenmalig over naar het daaropvolgende jaar.
8. Mocht de werknemer resterende vakantie-uren uit enig kalenderjaar niet in de periode van 1 januari tot 1 april van het daaropvolgende vakantiejaar kunnen opnemen door toedoen van de werkgever, dan gelden deze uren als toegevoegde vakantie-uren in het dan lopende kalenderjaar. Bovendien is werkgever verplicht in dit geval 35% van het basisuurloon over deze toegevoegde vakantie-uren als toeslag te betalen.
9. Als de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog recht heeft op vakantie, zal de werkgever hem voor de niet opgenomen vakantie-uren het basis uurloon betalen. De werkgever zal een specificatie van de aldus betaalde vakantie-uren verstrekken.
10. Als bij het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt, dat de werknemer meer vakantie-uren heeft opgenomen dan waarop hij recht had, is hij voor elk uur aan de werkgever een bedrag verschuldigd gelijk aan zijn basis uurloon.

Artikel 55 - Toewijzing verlof

1. De werkgever zal binnen 5 werkdagen nadat een aanvraag tot toewijzing van vakantie-uren is gedaan aan de werknemer mededelen of de aanvraag wel of niet wordt toegewezen. Als binnen vorengenoemde termijn geen reactie is gegeven op de verlofaanvraag, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.
2. Voor toekenning van het verlof in de zomer en decemberperiode kan de werkgever in overleg met de OC/personeelsvertegenwoordiging een afwijkende procedure van indiening van verzoeken en antwoordtermijnen hanteren, die tijdig bekend wordt gemaakt aan de werknemers in desbetreffende vestiging c.q. afdeling

Artikel 56 - Overig verlof met behoud van salaris

1. De werkgever verleent aan de werknemer verlof met behoud van salaris in de volgende situaties:

Omstandigheid	Duur
Ondertrouw van de werknemer	1 dag
Huwelijk van de medewerker	2 dagen
Huwelijk van een (pleeg-/stief-) kind, (pleeg-/stief-) broer of zuster, zwager of schoonzuster, (schoon) vader of moeder van de werknemer	1 dag
Verhuizing van de werknemer als gevolg van een verandering van standplaats	2 dagen
Verhuizing van de werknemer op eigen initiatief	1 dag per 2 jaar
Bevallingsverlof	1 dag
Kraamverlof	2 dagen op te nemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind
Overlijden van de partner, (pleeg-/stief-) kind	4 dagen
Voor het bijwonen van de begrafenis van (pleeg-/stief-) ouder of schoonouder	2 dagen
Bijwoning van de begrafenis van een grootouder van de medewerker of diens partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, (pleeg-/stief-)broer of zuster, zwager of schoonzuster	1 dag

Indien de werknemer executeur testamentair is en daarvan notarieel bewijs kan overleggen	2 dagen extra
25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer	1 dag
25-, 40, 50 of 60-jarig huwelijksfeest van de (pleeg-/stief-) ouder, schoonouders of grootouders van de werknemer	1 dag
12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer bij de werkgever	1 dag
Voor het zoeken van een nieuwe werkgever wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd en de werknemer gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest	de daarvoor benodigde tijd en max 5 uur
Voor het raadplegen van huisarts, specialist of andere geneeskundige en het laten verrichten van medische controle of onderzoek	De daarvoor benodigde tijd waarbij de werknemer zich inspant het uitoefenen van zijn functie zo weinig mogelijk te belemmeren
Voor het vervullen van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting	de daarvoor benodigde tijd en max 12 uur
Voor het volgen van de cursus "Pensioen in zicht"	de daarvoor benodigde tijd
voor kortdurend zorgverlof waarbij aan de wettelijke voorwaarden is voldaan (Wet Arbeid en Zorg). Inzake deze wet moet het gaan om de noodzakelijke zorg aan een thuiswonend ziek kind, zieke partner of zieke ouders. De werknemer is de enige die de zieke op dat moment kan verzorgen.	per jaar maximaal 2 maal de arbeidsduur per week

2. Verlof als bedoeld in lid 1 wordt uitsluitend toegekend indien de werknemer dienst heeft op de dag of dagen dat een gebeurtenis als bedoeld in lid 1 zich voordoet. Dit betekent, dat het verlof als bedoeld in lid 1 niet kan worden opgespaard als de werknemer op de dag van de gebeurtenis reeds vrij is.

3. De werkgever zal op verzoek van een vakvereniging organisatieverlof verlenen ten behoeve van een door de vakvereniging daartoe aangewezen werknemer, die lid is van die vakvereniging.
4. Het organisatieverlof zal voor een daartoe aangewezen werknemer maximaal 20 dagen per jaar bedragen. Het organisatieverlof zal alleen worden verleend op zodanige tijdstippen, dat het belang van de onderneming zich daartegen niet verzet. In overleg met de betreffende vakvereniging kan in uitzonderingsgevallen van het hiervoor genoemde maximum worden afgeweken. Zie ook artikel 68.

Artikel 57 - Verlof zonder behoud van salaris

1. De werkgever zal aan de werknemer verlof zonder behoud van salaris toekennen voor:
 - a. het deelnemen aan militaire herhalingsoefeningen op grond van een wettelijke verplichting; zulks met dien verstande dat de voor het verrichten van de herhalingsoefeningen door de werknemer te ontvangen vergoeding door de werkgever zal worden aangevuld tot een bedrag gelijk aan het netto loon zonder toeslagen dat de werknemer toekomt volgens zijn loonschaal;
 - b. de dagen waarvoor de werknemer van zijn vorige werkgever in plaats van vakantie een uitkering ten bedrage van zijn salaris heeft gekregen; de werknemer dient schriftelijk bewijs te leveren dat hij van zijn vorige werkgever vakantiedagen uitgekeerd heeft gekregen;
 - c. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam indien en voor zover het belang van de onderneming zich daartegen niet verzet;
 - d. het optreden als woordvoerder bij een scheidsgerecht met dien verstande, dat het gederfde salaris ten hoogste het maximumbedrag van salarisschaal J bedraagt.
2. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer maximaal 10 dagen verlof zonder behoud van salaris per jaar. Artikel 54 lid 1 is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 58 - Opzegging algemeen

Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst te allen tijde door opzegging beëindigen. Opzegging vindt schriftelijk plaats.

Artikel 59 - Opzegtermijn

1. De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer ten minste twee volle kalendermaanden. Voor het overige geldt artikel 7:672 BW. Dit betekent, dat de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden bedraagt;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden bedraagt.
2. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en sindsdien bij de werkgever in dienst was, bedraagt de opzegtermijn ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer in jaren heeft geduurd met een minimum van een maand en een maximum van dertien weken. De opzegtermijn, bedoeld in de vorige zin, wordt verlengd met een week voor elk jaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij de werkgever in dienst is geweest. Deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

Artikel 60 - Beëindiging met onmiddellijke ingang

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging van rechtswege:

- a. nadat de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, is verstreken;
- b. per de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- c. door deelname aan (pre)pensioen.

Artikel 61 - Retourneren eigendom van de werkgever

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst levert de werknemer direct alle van de werkgever ontvangen zaken in goede staat in, zoals werkkleding, uitrustingsstukken en gereedschappen. Alle bescheiden, papieren en informatiedragers (bv. laptop, PC, tablet, mobiele telefoon, portofoon) die de werkgever aan de werknemer heeft verstrekt, levert de werknemer direct op verzoek van de werkgever in.

Artikel 62 - Bevestiging einde arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt van de werkgever een bevestiging van het einde van de arbeidsovereenkomst waarin de duur van de arbeidsovereenkomst en de

functie die de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst vervulde is opgenomen.

Artikel 63 - Getuigschrift

Op verzoek van werknemer ontvangt hij van de werkgever een getuigschrift waaruit blijkt op welke wijze de werknemer zijn functie(s) heeft vervuld en op welke wijze de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Het verzoek moet door de werknemer uiterlijk binnen drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst worden gedaan.

DEEL II – AFSPRAKEN BIJ DEEL I

Artikel 64 - Werknemers in tijdelijke dienst

De werkgever zal als regel alleen werknemers in tijdelijke dienst aannemen ter voorziening in een tijdelijke personeelsbehoefte, zoals wegens bijzondere drukte en ziekte van het personeel, onzekere economische omstandigheden en voor de werknemers in opleiding.

Artikel 65 - Werknemers met een lichamelijke of geestelijke beperking

1. De werkgever scheidt, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers.
2. De werkgever bevordert de deelname van gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces en treft de nodige voorzieningen voor het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
3. De wetgeving dient als uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstellingen. In overleg met de vakvereniging en de ondernemingsraad worden bovenstaande doelstellingen verder uitgewerkt.

Artikel 66 - Oudere werknemers

Werknemers boven de 50 jaar hebben de voorkeur bij sollicitaties op interne vacatures, waarbij sprake is van functies met minder lichamelijke belasting, mits zij voldoen aan de gestelde functie-eisen.

Artikel 67 - (Kader)leden vakvereniging

1. Kaderlid is de werknemer die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de vakvereniging en die als zodanig door de vakvereniging bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
De vakverenigingen zullen de werkgever jaarlijks per 1 februari, of zodra er wijzigingen optreden, opgave doen van de namen van de kaderleden.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat een kaderlid uit hoofde van zijn verenigingswerk niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. Een kaderlid geniet daarnaast eenzelfde rechtsbescherming zoals geldt voor ondernemingsraadsleden ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 68 - Organisatieverlof

1. De werkgever zal ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden voor de vakvereniging, organisatieverlof toekennen (zie artikel 56, lid 3 van Hoofdstuk I).

2. Het toe te kennen totale aantal verlofdagen per kalenderjaar is gelijk aan 30% van het totaal aantal werknemersleden van de desbetreffende vakvereniging.
3. De vaststelling van dit aantal verlofdagen geschiedt aan het begin van het kalenderjaar. Voor het aantal werknemersleden is de situatie beslissend op 31 december van het voorgaande jaar.
4. Het toekennen van een of meer organisatieverlofdag(en) zal alleen geschieden op tijdige aanvraag van de vakvereniging onder opgave van personalia, woonplaats en adres van de werknemer, dat voor het genieten van het verlof wordt aangewezen.
5. Het is voor het CNV mogelijk om voor haar leden extra organisatieverlofdagen te kopen tegen een tarief van € 226,89 per dag, met een maximum van 50 extra organisatieverlofdagen per jaar.

Artikel 69 - Vakverenigingsbijdragen

1. Vakverenigingsbijdragen worden verrekend via het werkgeversdeel in de SOOB-Premie.
2. Werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid de vakbondscontributie van het bruto salaris te laten betalen. De overeenkomst die daarvoor wordt gebruikt, is gepubliceerd op intranet en kan bij de HR afdeling worden opgevraagd.

DEEL III - COLLECTIEF GEDEELTE: VERHOUDING WERKGEVER, VAKVERENIGING, ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 70 - Werkgelegenheid

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van integratie dan wel reorganisatie. Dit is slechts anders indien onvoorziene omstandigheden de werkgever dwingen via ontslag aanpassingen in het personeelsbestand door te voeren. Indien dit aan de orde is, dient vooraf overeenstemming met de vakvereniging bereikt te worden over aanleiding, oplossing(en) en een sociaal plan.

Artikel 71 - Sociaal plan

SecurCash Nederland

b.v.

In alle gevallen waarin wijzigingen in de bestaande organisatie van de onderneming, belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid zullen partijen een raamwerk Sociaal Plan overeenkomen op basis van de “oude kantonrechttersformule”, teneinde de sociale gevolgen voor de werknemers op te vangen, te regelen en te begeleiden.

SecurCash Geldverwerking b.v.

In alle gevallen waarin wijzigingen in de bestaande organisatie van de onderneming, belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid zullen partijen een raamregeling Sociaal Plan overeenkomen, teneinde sociale gevolgen voor werknemers op te vangen, te regelen en te begeleiden.

Artikel 72 - Rapportage algemeen

Elk kwartaal zal de vakvereniging informatie over personeelsaantallen, overuren, inhuur, ziekteverzuim, financiële situatie, en dergelijke ontvangen. De vakvereniging zal op de hoogte worden gehouden van de maatregelen in het kader van ziekteverzuimbestrijding. Hieronder is begrepen stresspreventie. Jaarlijks wordt de vakvereniging op de hoogte gesteld van de salarisstijging van de groep werknemers vanaf salarisgroep X, exclusief de statutair directeur.

Artikel 73 - Inhuur

1. SecurCash zal er naar streven het inhuurpercentage per jaar een maximaal percentage van het vaste personeelsbestand te laten bedragen. Dit percentage komt jaarlijks tot stand en wordt voor 31 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop het betrekking heeft, in detail afgesproken met de Ondernemingsraad.
2. De maximale percentages inhuur worden per functiegroep en totaal afgesproken en zijn mede afhankelijk van:

- het ziekteverzuim in het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
 - aanwijsbare fluctuaties van werkzaamheden;
 - beëindiging van bestaande contracten in het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
 - de hoogte van verlofsaldi binnen een functiegroep.
3. De inhuur zal maximaal 10% bedragen ten opzichte van het vaste personeelsbestand uitgaande van een ziektepercentage van 7,3% op jaarbasis.
 4. Naast het bepaalde door SecurCash Nederland b.v. in lid 3. van dit artikel, geldt dat de inhuur voor SecurCash Nederland b.v. maximaal 12% mag bedragen ten opzichte van het totale vaste personeelsbestand.
 5. Bij de in lid 3 en 4 van dit artikel genoemde percentages is uitgegaan van – op jaarbasis – een ziektepercentage van 7,3% voor SecurCash Nederland b.v. Indien het feitelijk verzuimpercentage hiervan afwijkt, kan tussentijds in overleg met de Ondernemingsraad tijdelijk een aanpassing plaatsvinden van het gestelde minimum en maximum in lid 3. en d. van dit artikel.
 6. *Voor SecurCash Geldverwerking b.v. gelden bovenstaande afspraken niet.*
 7. De werkgever huurt uitsluitend volledig gekwalificeerde uitzendkrachten in. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendorganisaties die zijn aangesloten bij de ABU.
 8. De OC, de OR en de vakvereniging worden periodiek geïnformeerd over het voortschrijdend jaartotaal, alsmede over de oorzaken van eventuele overschrijdingen. Met betreffende inhuurbedrijven zullen afspraken worden gemaakt over de kwaliteit van het inhuurpersoneel.

Artikel 74 - Duur, wijziging, verlenging en opzegging CAO

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2019.
2. Partijen hebben het recht, ook tijdens de duur van deze overeenkomst, een wijziging in de bepalingen van paragraaf 1 t/m 3, hoofdstuk 6 (salaris, toeslagen, vergoedingen en uitkeringen) aan de orde te stellen, indien zich in Nederland ingrijpende veranderingen voordoen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er sprake is van ingrijpende veranderingen

in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, kan de meest gereede partij omtrent die vraag binnen 4 weken het oordeel van de bevoegde rechter inwinnen. Indien het bepaalde in de eerste zin van dit lid van toepassing is en over een voorgestelde wijziging tussen partijen geen overeenstemming is bereikt, geldt het navolgende. Na verloop van twee maanden nadat de wijziging aan de orde is gesteld, zal de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd zijn deze overeenkomst met een termijn van een maand bij aangetekend schrijven aan de overige partijen op te zeggen.

3. Stilzwijgende verlenging

Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden voor afloop van deze CAO bij aangetekend schrijven aan de overige partijen te kennen heeft gegeven deze CAO te willen beëindigen, wordt deze CAO geacht telkens stilzwijgend te zijn verlengd voor de tijd van een jaar.

4. Indien de CAO door één der partijen is opgezegd, uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst, gaan partijen in overleg over een nieuwe CAO. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht, doch maximaal voor een periode van 3 maanden aansluitend aan de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn beëindigd.

Aldus overeengekomen te Houten

De werkgever:

SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v.

de heer A.M. Willmes
Algemeen directeur

mevrouw E.C. van der Wiel
HR directeur

De Vakvereniging:

FNV

de heer M. Gorter
bestuurder

CNV Vakmensen.NL:

de heer P. de Ridder
bestuurder

Bijlagen

BIJLAGE 1: Lonen, toeslagen en premies SecurCash Nederland B.V. en SecurCash Geldverwerking B.V.

Per 1 juli 2018 gelden de volgende salaristabellen:

Salarisgebouw per 01-07-2018, inclusief 1,5%

Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.580,86
9	-	-	-	-	-	-	2.722,20	2.960,28	3.253,32	3.513,51
8	-	-	-	-	-	2.491,54	2.671,25	2.904,88	3.192,29	3.378,83
7	-	-	2.150,74	2.191,32	2.269,38	2.444,97	2.569,28	2.794,16	3.070,19	3.244,17
6	1.857,50	1.975,41	2.111,08	2.150,41	2.227,19	2.351,82	2.467,34	2.683,37	2.948,08	3.109,47
5	1.832,47	1.940,21	2.031,80	2.068,59	2.142,86	2.258,69	2.365,38	2.572,63	2.826,00	2.974,80
4	1.781,15	1.871,02	1.952,49	1.986,79	2.058,51	2.165,54	2.263,44	2.461,85	2.703,92	2.840,13
3	1.731,04	1.801,21	1.873,18	1.904,96	1.974,19	2.072,41	2.161,46	2.351,07	2.581,83	2.705,48
2	1.679,75	1.730,79	1.793,90	1.823,14	1.889,85	1.979,25	2.059,52	2.240,30	2.459,71	2.570,76
1	1.600,13	1.648,05	1.706,74	1.733,61	1.797,02	1.881,93	1.958,17	2.129,55	2.337,64	2.436,06
0	-	-	1.619,62	1.644,13	1.704,17	1.784,62	1.856,85	2.024,71	2.215,52	2.301,41

Salarisgebouw per 01-07-2018, inclusief 1,5%

Trede	U	V	W	X	Y	Z
21	4.410,51	5.151,14	6.038,45	7.350,53	8.677,22	10.194,13
20	4.225,13	4.951,78	5.794,46	7.080,20	8.411,15	9.890,59
19	4.039,86	4.773,02	5.572,67	6.814,51	8.144,47	9.587,39
15	-	-	-	-	-	9.284,02
14	-	-	-	-	7.878,98	8.980,61
13	-	-	-	6.548,34	7.612,90	8.677,22
12	-	-	5.350,98	6.282,29	7.350,53	8.411,15
11	-	4.592,07	5.151,14	6.038,45	7.080,20	8.144,47
10	3.876,44	4.410,51	4.951,78	5.794,46	6.814,51	7.878,98
9	3.686,82	4.225,13	4.773,02	5.572,67	6.548,34	7.612,90
8	3.513,51	4.039,86	4.592,07	5.350,98	6.282,29	7.350,53
7	3.378,83	3.876,44	4.410,51	5.151,14	6.038,45	7.080,20
6	3.244,17	3.686,82	4.225,13	4.951,78	5.794,46	6.814,51
5	3.109,47	3.513,50	4.039,86	4.773,02	5.572,67	6.548,34
4	2.974,80	3.378,83	3.876,44	4.592,07	5.350,98	6.282,29
3	2.840,13	3.244,17	3.686,82	4.410,51	5.151,14	6.038,45
2	2.705,48	3.109,47	3.513,50	4.225,13	4.951,78	5.794,46
1	2.570,76	2.974,80	3.378,83	4.039,86	4.773,03	5.572,67
0	2.436,06	2.840,13	3.244,17	3.876,44	4.592,07	5.350,98

Per 1 januari 2019 gelden de volgende salaristabellen:

Salarisgebouw per 01-01-2019, inclusief 1%

Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.616,67
9	-	-	-	-	-	-	2.749,43	2.989,88	3.285,86	3.548,65
8	-	-	-	-	-	2.516,46	2.697,96	2.933,93	3.224,21	3.412,62
7	-	-	2.172,24	2.213,23	2.292,07	2.469,42	2.594,98	2.822,10	3.100,89	3.276,61
6	1.876,08	1.995,16	2.132,19	2.171,91	2.249,46	2.375,34	2.492,01	2.710,21	2.977,56	3.140,57
5	1.850,79	1.959,61	2.052,12	2.089,27	2.164,29	2.281,28	2.389,03	2.598,36	2.854,26	3.004,55
4	1.798,97	1.889,73	1.972,02	2.006,66	2.079,10	2.187,20	2.286,08	2.486,46	2.730,96	2.868,53
3	1.748,35	1.819,22	1.891,91	1.924,01	1.993,93	2.093,14	2.183,08	2.374,58	2.607,65	2.732,53
2	1.696,54	1.748,10	1.811,84	1.841,37	1.908,75	1.999,04	2.080,11	2.262,70	2.484,31	2.596,47
1	1.616,14	1.664,53	1.723,81	1.750,95	1.814,99	1.900,75	1.977,75	2.150,85	2.361,01	2.460,42
0	-	-	1.635,81	1.660,57	1.721,21	1.802,46	1.875,42	2.044,96	2.237,68	2.324,42

Salarisgebouw per 01-01-2019, inclusief 1%

Trede	U	V	W	X	Y	Z
21	4.454,62	5.202,66	6.098,84	7.424,04	8.763,99	10.296,07
20	4.267,38	5.001,30	5.852,41	7.151,01	8.495,26	9.989,50
19	4.080,26	4.820,75	5.628,40	6.882,66	8.225,91	9.683,27
15	-	-	-	-	-	9.376,86
14	-	-	-	-	7.957,77	9.070,42
13	-	-	-	6.613,82	7.689,02	8.763,99
12	-	-	5.404,49	6.345,11	7.424,04	8.495,26
11	-	4.637,99	5.202,66	6.098,84	7.151,01	8.225,91
10	3.915,20	4.454,62	5.001,30	5.852,41	6.882,66	7.957,77
9	3.723,69	4.267,38	4.820,75	5.628,40	6.613,82	7.689,02
8	3.548,65	4.080,26	4.637,99	5.404,49	6.345,11	7.424,04
7	3.412,62	3.915,20	4.454,62	5.202,66	6.098,84	7.151,01
6	3.276,61	3.723,69	4.267,38	5.001,30	5.852,41	6.882,66
5	3.140,57	3.548,64	4.080,26	4.820,75	5.628,40	6.613,82
4	3.004,55	3.412,62	3.915,20	4.637,99	5.404,49	6.345,11
3	2.868,53	3.276,61	3.723,69	4.454,62	5.202,66	6.098,84
2	2.732,53	3.140,57	3.548,64	4.267,38	5.001,30	5.852,41
1	2.596,47	3.004,55	3.412,62	4.080,26	4.820,76	5.628,40
0	2.460,42	2.868,53	3.276,61	3.915,20	4.637,99	5.404,49

Geïndexeerde toeslagen met ingang van 1 april 2010

Uitrukpremie Technisch werknemer, per maand

Per 1 april 2010	(+0,5%)	: € 15,69
Per 1 januari 2011	(+0,5%)	: € 15,68
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 15,88
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 16,09
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 16,32
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 16,48
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 16,81
Per 1 april 2017	(+ 2,0%)	: € 17,15
Per 1 juli 2018	(+1,5%)	: € 17,41

Toeslag vuilwerk per maand

Per 1 april 2010	(+0,5%)	: € 42,55
Per 1 januari 2011	(+0,5%)	: € 42,76
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 43,32
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 43,88
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 44,49
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 44,93
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 45,83
Per 1 april 2017	(+2,0%)	: € 46,75
Per 1 juli 2018	(+ 1,5%)	: € 47,45

Toeslag vuilwerk per dag

Per 1 april 2010	(+ 0,5%)	: € 1,95
Per 1 januari 2011	(+ 0,5%)	: € 1,96
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 1,99
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 2,02
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 2,05
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 2,07
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 2,11
Per 1 april 2017	(+2,0%)	: € 2,15
Per 1 juli 2018	(+1,5%)	: € 2,18

Chauffeurstoeslag per maand

Deze toeslag is afgesproken ten tijde van een reorganisatie en wordt uitgekeerd aan de werknemer die voor 1 januari 1990 chauffeur/bijrijder was en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, tot het moment van uit dienst treden. Deze toeslag is pensioengevend.

Per 1 april 2010	(+ 0,5%)	: € 52,68
Per 1 januari 2011	(+ 0,5%)	: € 53,12
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 53,81
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 54,51
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 55,27
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 55,82
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 56,94
Per 1 april 2017	(+2,0%)	: € 58,08
Per 1 juli 2018	(+1,5%)	: € 58,95

Toeslag Brink's Gerlach (persoonlijke toeslag BG)

Deze toeslag is van toepassing op oud-werknemers van Brink's Gerlach, en geldt tot het moment van uit dienst treden. Deze toeslag is geïndexeerd. Er is geen uniforme hoogte van de toeslag, deze is per

persoon bepaald.

Persoonlijke toeslag (SecurCash Nederland B.V.)

Deze toeslag geldt voor een beperkte groep chauffeurs met een lang dienstverband, en is het gevolg van een reorganisatie.

Deze toeslag bedraagt € 47,90 bruto per maand. Deze toeslag is pensioengevend.

Toeslag sociaal plan Brink's Nederland bv 2005 (persoonlijke toeslag)

Deze toeslag is van toepassing op de werknemer die ten tijde van de sluiting van een aantal vestigingen is herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal. Het sociaal plan is opgenomen als bijlage 14 in het CAO-boekje 2005-2006. Deze toeslag is per persoon bepaald en is geïndexeerd. De toeslag kan tot het moment van uit dienst treden van toepassing zijn.

Premies

Prepensioen

De werkgever is voor het prepensioen aangesloten bij het beroepsgoederenvervoer. Zie voor meer informatie;

www.devervoerssite.nl.

De premie voor het prepensioen moet nog tot 2009 worden betaald waarna de regeling wordt beëindigd. De premie wordt volledig door de werkgever betaald.

Meer informatie is opgenomen in de Pensioen-CAO.

Pensioen

De werkgever heeft een eigen pensioenfonds, Pensioenstichting Security (PSS). Meer informatie over de pensioenregeling is opgenomen in de Pensioen-CAO.

SOOB

De werkgever valt onder de SOOB-CAO, met afdracht van een premie voor Opleiding en Ontwikkeling. Voor meer informatie zie www.soob-wegvervoer.nl. Zowel de werkgever als de werknemer draagt premie af ten behoeve van de SOOB. De SOOB-premie bedraagt al enige tijd voor de werkgever 0,615 procent en voor de werknemer 0,245 procent.

BIJLAGE 2: Overzicht vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, winstuitkering en pensioen

	Vakantietoeslag	Eindejaarsuitkering	Winstuitkering	Pensioen	Omschrijving op salarisstrook
Bruto maandsalaris	V	V	V	V	Salaris
Derving neveninkomsten bij ziekte	X	X	X	X	Derving neveninkomsten
Uitbetaald overwerk (130%, 150% of 300%)	X	V	X	V *	Overuren 130% ** Overuren 150% Overuren 300%
Meer-uren	V	V	X	X	Meer uren gewerkt
Onregelmatigheidstoeslag	X	V	X	V *	Onregelmatigheidstoeslag 15% Onregelmatigheidstoeslag 30% Onregelmatigheidstoeslag 50%
Vuilwerktoeslag (maand)	X	X	X	X	Vuilwerktoeslag
Vuilwerktoeslag (dag)	X	X	X	X	Vuilwerktoeslag
Uitrukpremie	X	X	X	X	Uitruktoeslag
Chauffeurstoeslag	V	X	V	V	Chauffeurstoeslag
Mentortoeslag	X	X	V	X	Mentortoeslag
Stand by vergoeding	X	X	X	X	Stand by vergoeding
Toeslag reiniging uniform/stomerijvergoeding	X	X	X	X	Stomerijkostenvergoeding
Persoonlijke toeslag SecurCash Gerlach	X	X	X	V	Pers. Toeslag BG
Persoonlijke toeslag Sociaal Plan 2005	V	V	V	V	Tslg soc. Plan 2005
Tijdelijke trede toeslag ivm bereiken einde schaal	V	X	V	V	Persoonlijke toeslag
Afbouwtoeslag bevroren	V	V	V	V	Afbouwtoeslag bevroren
Bijlage 9 (cao 1997)	V	X	X	V	Artikel 11.9 cao 1997
Afbouwtoeslag 5 jaar	V	V	X	V	Afbouwtoeslag 5 jr.
Vervangingstoeslag	X	X	X	X	Vervangingstoeslag
Maaltijdvergoeding	X	X	X	X	Maaltijdvergoeding
Reiskostenvergoeding woon-werk	X	X	X	X	Reiskosten woon/werk
Detacheringsvergoeding	X	X	X	X	Vervangingstoeslag
Vakantietoeslag	X	X	X	V	Vakantiegeld
Eindejaarsuitkering	X	X	X	V	Eindejaarsuitkering
Winstdelingsuitkering	X	X	X	X	Winstdeling
BHV vergoeding	X	X	X	X	BHV vergoeding
Jubileumuitkering	X	X	X	X	Jubileumuitkering
Ziekteverzuimbonus	X	X	X	X	
BIT uitkering	X	V	X	X	BIT vervolguutkering

* Maximaal 364 uur a 130%. Overuren en onregelmatigheidstoeslag worden voor maximaal 22,75% in aanmerking genomen (zie artikel 3 lid 2 van het pensioenreglement).

V = element telt mee voor betreffende arbeidsvoorwaarde

X = element telt niet mee voor betreffende arbeidsvoorwaarde

BIJLAGE 3: Regeling CAO à la carte

Artikel 1

1. De werknemer die deel wil nemen aan de regeling CAO à la Carte, moet vóór 1 november - of latere datum indien SecurCash daar expliciet gelegenheid toe heeft gegeven - zijn keuze voor het daaropvolgende jaar bekend maken door het indienen van een keuzeformulier bij de werkgever. Deze keuze geldt voor 1 kalenderjaar. Indien de werknemer geen formulier indient, wordt aangenomen dat er geen gebruik wordt gemaakt van de regeling CAO à la Carte en behoudt de werknemer 26 roostervrije dagen.
2. Iedere nieuwe werknemer dient voorafgaand aan het in dienst treden het keuzeformulier in en maakt de keuze voor wel of niet deelnemen aan de a la carte regeling voor het lopende kalenderjaar.
3. Als de keuze van de werknemer negatieve gevolgen heeft voor de organisatie van de werkgever, kan de werkgever de werknemer in zijn keuze bijsturen. Bijsturing vindt plaats in overleg met de werknemer en HR.
4. In het geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of afwezigheid (door wat voor reden dan ook met uitzondering van alle soorten van verlof) van 1 maand of meer op 1 november mag de werknemer geen keuze maken voor de verkoop van dagen. Uitzondering hierop is de werknemer die al 1 volledig jaar of langer een keuze heeft gemaakt voor verkoop van dagen. In dat geval mag de werknemer wel dagen verkopen, maar niet meer dagen dan in het direct voorafgaande jaar (wel minder). Andere uitzonderingen kunnen alleen worden gemaakt met toestemming van de werkgever.

Artikel 2

1. De werknemer kan ervoor kiezen om - in blokjes van 6 of 7 dagen maximaal 26 roostervrije dagen niet op te nemen, maar te verkopen voor
 - sabbatical leave (langdurig verlof);
 - of
 - salaris;

2. De werknemer kan ervoor kiezen om 6, 13, 19 of 26 dagen te kopen (van het salaris).
3. Over het salaris dat wordt verkregen na inlevering van roostervrije dagen wordt vakantietoeslag uitgekeerd. Over het salaris dat wordt ingeleverd in ruil voor roostervrije dagen wordt geen vakantietoeslag uitgekeerd.

Artikel 3

1. Het kopen of verkopen van dagen kan onder andere consequenties hebben voor de aanspraken op sociale zekerheid van de werknemer en voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen.
2. Bij het kopen of verkopen van dagen wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer overeenkomstig aangepast.
3. Het aantal wettelijke vakantie-uren blijft maximaal 144 uur als de werknemer extra dagen koopt of roostervrije dagen verkoopt.

Artikel 4

1. Voor de deeltijdwerknemer wordt de CAO à la Carte regeling naar rato toegepast. Daarbij wordt ernaar gestreefd dat de blokken genoemd in artikel 2 zoveel mogelijk worden aangehouden.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt is en fulltime in een aangepaste functie werkzaam is, kan, voor zover mogelijk, aan de regeling CAO à la Carte deelnemen. Met de Arbo-dienst zal overleg worden gepleegd of deelname voor de werknemer verantwoord is.

Artikel 5

1. De werknemer die de bestemming "sabbatical verlof" kiest, kan sparen voor een periode van verlof van 3 of 6 maanden. De periode die nodig is om te sparen mag niet worden onderbroken en mag maximaal 5 jaar bedragen.
2. De periode waarin het "sabbatical verlof" zal worden genoten dient zo vroeg mogelijk, echter ten minste 6 maanden vóór aanvang van de gewenste periode, te worden overeengekomen met de werkgever.

3. Het "sabbatical verlof" moet uiterlijk worden genoten in het jaar volgend op het jaar waarop de spaarperiode is geëindigd.
4. Ingeval van langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid wordt de CAO à la Carte regeling beëindigd. Onder langdurige ziekte/arbeitsongeschiktheid wordt in dit verband verstaan ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid die 52 weken heeft geduurd, waarbij in navolging van artikel 7:629 lid 9 BW perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samen worden geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
5. De opbouw van "sabbatical verlof" eindigt ingeval van langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid na drie maanden en een dag na het begin van de ziekte / arbeidsongeschiktheid. De regeling wordt weer voortgezet op de 1e dag van de maand nadat de werknemer opnieuw arbeidsgeschikt is geworden.
6. Bij uit dienst treden worden de opgespaarde dagen aan de werknemer uitbetaald.

BIJLAGE 4: Regeling studiefaciliteiten

Artikel 1 - Voorwaarden

De werknemer heeft recht op studiefaciliteiten als:

- a. de opleiding noodzakelijk is voor het naar behoren uitoefenen van de huidige functie, of noodzakelijk is om omgeschoold te kunnen worden voor een andere functie in geval de werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt geacht voor de huidige functie;
- b. de opleiding gericht is op de mogelijkheid door te groeien naar een andere functie bij de werkgever;
- c. de opleiding gericht is op het vergroten van de arbeidsmobiliteit van de werknemer, maar de werkgever er geen direct belang bij heeft;
- d. het een algemeen vormende opleiding betreft, zoals een mavo-, havo- of vwo-opleiding;
- e. de opleiding uitsluitend gericht is op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer;
- f. de opleiding valt onder een combinatie (uitgezonderd artikel a) van bovenstaande categorieën, waarbij de opleiding in het belang is van zowel de werkgever als de werknemer.

Artikel 2 - Toekenning

1. Het verzoek om toekenning van studiefaciliteiten moet tijdig vóór aanvang van de opleiding ingediend worden.
2. De werkgever bepaalt onder welke van de in artikel 1 genoemde categorieën de opleiding valt.
3. De werkgever is bevoegd de verleende toekenning in te trekken, als naar haar oordeel de voortgang en de resultaten van de opleiding blijvend onvoldoende zijn.
4. Aan alle operationele werknemers binnen het transport wordt 1 extra opleidingsdag per jaar toegekend voor het volgen van functie gerelateerde opleidingen (SecurCash Nederland b.v.).

Artikel 3 - Hoogte tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming bedraagt:
 - a. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder a: 100% van de werkelijk gemaakte kosten;

- b. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder b: 75% van de werkelijk gemaakte kosten (met uitzondering van de verblijfskosten);
 - c. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder c en d: 50% van de werkelijk gemaakte kosten (met uitzondering van verblijfskosten) tot in beginsel een maximum van € 45,38 per maand;
 - d. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 lid f: de werkgever en de werknemer bepalen in goed overleg welke kosten voor rekening van de werknemer respectievelijk de werkgever komen.
2. De kosten voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder lid e komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 4 - Studiekosten

1. Onder werkelijk gemaakte kosten worden verstaan de kosten van inschrijfgelden, introductiekosten, kosten voor conferenties, lesgelden, examengelden, noodzakelijke leermiddelen en reiskosten. De laatstgenoemde kosten worden vergoed op basis van volledige kosten openbaar vervoer 2e klas of declaratie van kilometers (conform het fiscale maximum per kilometer woon-werk) waarbij het aantal kilometers wordt vastgesteld door de routeplanner "ANWB Routeplanner".
2. Onder werkelijk gemaakte kosten worden niet begrepen kosten voor woordenboeken, atlanten, standaardwerken, pocketcalculators, computers, e.d.

Artikel 5 - Betaling

1. De vergoeding voor de opleiding zoals bedoeld in artikel 1 onder lid a wordt zoveel mogelijk rechtstreeks door de werkgever voldaan.
2. De vergoeding voor de opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder leden b, c en d kan in gedeelten, of - na beëindiging van de opleiding - ineens worden uitbetaald.

Artikel 6 - Terugbetaling

1. De verstrekte vergoedingen dienen te worden terugbetaald als:
 - a. de werknemer het aan de opleiding verbonden examen niet aflegt;
 - b. de werknemer de opleiding voortijdig beëindigt;

- c. voor het beëindigen van de opleiding of binnen drie jaar na het met goed gevolg voltooien van de opleiding de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt opgezegd;
 - d. voor het beëindigen van de opleiding of binnen drie jaar na het met goed gevolg voltooien van de opleiding de werknemer ten gevolge van de aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen. Dit moet blijken uit een ontbindingsbeschikking van de Kantonrechter of de afgegeven ontslagvergunning door het UWV;
 - e. de terugbetalingsregeling, genoemd in artikel 6 lid 1 onder c en d geldt niet voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder a.
Alleen voor SecurCash Nederland: Met uitzondering van de opleiding voor het behalen van het rijbewijs C.
2. Het terug te betalen bedrag wordt met 1/36 deel vermindert voor elke volle kalendermaand die de werknemer na voltooiing van de opleiding in dienst is geweest.

Artikel 7 - Studieverlof

1. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid a slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan de werknemer verlof verleend met behoud van salaris.
2. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid b slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan de werknemer verlof verleend met behoud van salaris tot maximaal één dag per week.
3. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder leden c en d slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan de werknemer verlof verleend met behoud van salaris tot maximaal één halve dag per week.
4. Als naar het oordeel van de werkgever de zwaarte van de opleiding dat vereist, kan de werknemer van de opleidingen als genoemd in artikel 1 onder leden a, b, c en d, tevens aanspraak maken op verlof met behoud van salaris ten behoeve van de voorbereiding op de lessen tot maximaal één halve dag per week.
5. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid e in werktijd gevolgd wordt, kan aan de werknemer, voor zover het dienstbelang dat toelaat, aanspraak maken op verlof zonder behoud van salaris tot

maximaal een halve dag per week. Voor de duur van dit verlof komt de pensioenpremie voor rekening van de werkgever.

6. In het geval van een opleiding zoals bedoeld in artikel 1 lid f. maken de werkgever en de werknemer afspraken over wanneer de opleiding wordt gevolgd. Zij spreken ook af voor wiens rekening de opleidings- en examentijd komt waarbij er ook onderling een verdeling kan worden afgesproken.

Artikel 8 - Examenverlof

1. De werknemer die de opleiding volgt genoemd in artikel 1 onder a, b, c en d, kan voor de voorbereiding van examens en tentamens aanspraak maken op verlof met behoud van salaris tot een maximum van vier halve dagen per volledig studiejaar, mits de werknemer voor dit doel een zelfde aantal halve vakantiedagen opneemt.
2. Het in artikel 7, lid 3 genoemde verlof kan eveneens aangewend worden voor de voorbereiding op examens of tentamens, met een maximum van vijf aaneengesloten werkdagen.
3. Voor het afleggen van examens of tentamens die in werktijd plaatsvinden, wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris toegekend. Dit is uitgezonderd afwijkende afspraken gemaakt conform artikel 7 lid 6 van deze bijlage.

BIJLAGE 5: Roostermatig werken SecurCash Nederland bv

Artikel 1

1. Een dienst omvat de voor werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.

De volgende diensten worden onderscheiden:

- a. vroege dienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 05.00 uur en 15.00 uur.
- b. dagdienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
- c. late dienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 14.00 uur en 24.00 uur.
- d. nachtdienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 21.00 uur en 07.00 uur

In overleg met de ondernemingsraad kunnen varianten op bovengenoemde diensten worden vastgesteld. De vakvereniging zal over deze varianten worden geïnformeerd.

2. Onder diensttijd wordt verstaan:

Voor rijdend personeel (op alle vormen van waardetransport):
arbeidstijd plus pauzebijtelling volgens de staffel gebaseerd op de
duur van de rijdende dienst:

- 4,5 tot 9 uur : 45 minuten
- 9 uur of meer : 90 minuten

Voor al het overige personeel: arbeidstijd.

3. Onder rusttijden wordt verstaan:

Voor rijdend personeel :arbeidstijdenbesluit Vervoer.
Voor niet-rijdend personeel :zoals per vestiging/afdeling is
vastgesteld.

4. Onder reservedienst wordt verstaan:

De dienst, die eventueel in het rooster wordt opgenomen in verband met afwezigheid door: ziekte, verlof, commissiewerk, maatregelen voor oudere werknemer.

5. Onder productiviteit wordt verstaan:

De uren die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voor de klanten te kunnen verrichten werknemer.

Artikel 2

1. Voordat het dienstrooster wordt opgesteld wordt de productiviteit vastgesteld.
2. De totale productiviteit vormt de basis voor:
 - het aantal formatieplaatsen;
 - het aantal routes;
 - het aantal werknemers;
 - de noodzakelijke reservediensten.
3. De productiviteit wordt bijgesteld, zodra het klantenbestand verandert. De Ondernemingsraad en de Onderdeelcommissies zullen hierover bij structurele wijzigingen worden ingelicht.

Artikel 3

1. Het dienstrooster wordt door de werkgever opgesteld. Daarbij kan de werknemer worden verplicht tot het werken in ploegendiensten, het werken in avonduren en tot het werken in de nacht.
2. Het dienstrooster wordt op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage gelegd.
3. De werknemer stelt zich tijdig op de hoogte van het dienstrooster.

Artikel 4

1. De diensten worden door de werkgever per periode ingedeeld na verkregen toestemming van de Ondernemingsraad.
2. De werkgever zal het roostervrije dagen patroon evenals de soort dienst ('s ochtends of 's avonds) uiterlijk drie maanden van tevoren bekend maken.

3. De aanvangstijden van de diensten worden uiterlijk een week van tevoren bekend gemaakt.
4. Aan de hand van de diensten worden in het dagschema de specifieke routes en de daarop in te zetten werknemers vermeld.

Artikel 5

1. Inroosting vindt plaats op basis van 72 uur per 2 aaneengesloten weken, waarbij per week meer of minder uren dan 36 uur per week kunnen worden ingeroosterd. De ingeroosterde dienst bedraagt ten minste 7 en maximaal 10 uur per dag. Voor incidentele diensten, dat wil zeggen niet-structurele diensten (bijvoorbeeld in het weekeinde) is het toegestaan de minimale dienstlengte te verlagen naar 4 uur per dienst.
2. Bij het opstellen van de dienstroosters wordt het navolgende in acht genomen:
 - gestreefd wordt naar diensten van 8 uur per dag;
 - late diensten worden niet gevolgd door vroege diensten;
 - er wordt voorkomen dat dezelfde werknemer steeds op dezelfde routes/diensten wordt ingezet;
 - de toe te kennen vrije dagen worden zoveel mogelijk aaneengesloten gepland;
 - alle diensten worden gelijkmatig verdeeld;
 - in overleg kan rekening worden gehouden met de wensen van werknemer, mits dit niet ten koste gaat van de systematiek van het rouleren;
 - als een werknemer een dienst op zaterdag verricht, is de werknemer de daaropvolgende zondag vrij. De werkgever roostert ook een andere dag "vrij voor zaterdag" in, in de week voorafgaand aan de zaterdag. De werknemer kan zelf een verzoek indienen met een voorkeursdag, uiterlijk 28 kalenderdagen voor de te werken zaterdag of binnen 1 week nadat de inroosting op zaterdag bekend is. De werkgever komt aan dit verzoek tegemoet, tenzij hierdoor in de planning direct overuren, conform artikel 18, ontstaan;
 - de rusttijden en plaatsen waar deze kunnen worden genoten, worden zo mogelijk op het rooster aangegeven.
3. Werknemer van 50 jaar en ouder zal op zijn verzoek:

- niet meer ingedeeld worden in reservediensten;
 - niet meer ingedeeld worden in diensten die langer duren dan 9 uur;
 - zo mogelijk alleen nog in dagdiensten worden ingedeeld.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt niet meer ingedeeld in reservediensten of in diensten die langer dan 9 uur duren en wordt vrijgesteld van de verplichting in nachtdiensten te werken. Indien werknemer daardoor in salaris achteruit gaat dan zal dit met een toeslag worden gecompenseerd.

Artikel 6

1. Afwijkingen van het dienstrooster zijn mogelijk in overleg met de betrokken werknemer en tot uiterlijk de laatste dag voordat de dienst aanvangt. In dat overleg zal de mogelijkheid van een toeslag bij verschuiving van vrije dagen van de werknemer worden besproken.
2. De mededeling dat de eerste dienst na een vrije dag(en) of weekeinde, wordt veranderd, moet uiterlijk voor 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de vrije dag(en) of weekeinde, bekend worden gemaakt.
3. Als zich in het dienstrooster structurele/permanente wijzigingen voordoen, worden deze wijzigingen door de werkgever aan de Ondernemingsraad ter goedkeuring voorgelegd. De kennisgeving aan de werknemer moet ten minste een week voor de wijziging worden gedaan.

BIJLAGE 5: Roostermatig werken SecurCash Geldverwerking bv

Artikel 1

1. Een dienst omvat de voor de werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.

De navolgende diensten worden onderscheiden:

- a. vroege dienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 05.00 uur en 15.00 uur.
- b. dagdienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
- c. late dienst :een aaneengesloten dienst,
gelegen tussen 14.00 uur en 24.00 uur.

In overleg met de ondernemingsraad kunnen varianten op bovengenoemde diensten worden vastgesteld. De vakvereniging zal over deze varianten worden geïnformeerd.

2. Onder diensttijd wordt verstaan de arbeidstijd. De minimale arbeidstijd op een dag bedraagt 4 uur.
3. Onder rusttijden wordt verstaan die tijden zoals per vestiging/afdeling zijn vastgesteld.
4. Onder productiviteit wordt verstaan de arbeidsuren die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voor de klanten te kunnen verrichten.

Artikel 2

1. Voordat het dienstrooster wordt opgesteld moet de productiviteit worden vastgesteld.
2. De totale productiviteit vormt de basis voor:
 - het aantal formatieplaatsen;
 - het aantal werknemers;

3. *De productiviteit moet worden bijgesteld, zodra het klantenbestand verandert. De Ondernemingsraad en de Onderdeelcommissies zullen hierover bij structurele wijzigingen worden ingelicht.*

Artikel 3

1. *Het dienstrooster wordt door de werkgever opgesteld. Daarbij kan de werknemer worden verplicht tot het werken in ploegendiensten, het werken in avonduren en tot het werken in de nacht.*
2. *Het dienstrooster wordt op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage gelegd.*
3. *De werknemer dient zich tijdig op de hoogte te stellen van het dienstrooster.*

Artikel 4

1. *De diensten worden door de werkgever per periode ingedeeld na verkregen toestemming van de Ondernemingsraad.*
2. *De werkgever zal het roostervrije dagen patroon evenals de soort dienst ('s ochtends of 's avonds) uiterlijk drie maanden van tevoren bekend maken.*
3. *De aanvangstijden van de diensten worden uiterlijk een week van tevoren bekend gemaakt.*

Artikel 5

1. *Inroostering vindt plaats op basis van 72 uur per 2 aaneengesloten weken, waarbij per week meer of minder uren dan 36 uur per week kunnen worden ingeroosterd. De ingeroosterde dienst bedraagt ten minste 7 en maximaal 10 uur per dag. Voor incidentele diensten, dat wil zeggen niet-structurele diensten (bijvoorbeeld in het weekeinde) is het toegestaan de minimale dienstlengte te verlagen naar 4 uur per dienst.*
2. *Bij het opstellen van de dienstroosters wordt het navolgende in acht genomen:*
 - *gestreefd wordt naar diensten van 8 uur per dag;*
 - *late diensten worden niet gevolgd door vroege diensten;*

- er wordt voorkomen dat dezelfde de werknemer steeds op dezelfde routes/diensten wordt ingezet;
- de toe te kennen vrije dagen worden zoveel mogelijk aaneengesloten gepland;
- alle diensten worden gelijkmatig verdeeld;
- in overleg kan rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, mits dit niet ten koste gaat van de systematiek van het rouleren;
- als een werknemer een dienst op zaterdag verricht, dient de werknemer de daaropvolgende zondag vrij te zijn. De werkgever roostert ook een andere dag "vrij voor zaterdag" in, in de week voorafgaand aan de zaterdag. De werknemer kan zelf een verzoek indienen met een voorkeursdag, uiterlijk 28 kalenderdagen voor de te werken zaterdag of binnen 1 week nadat de inroostering op zaterdag bekend is. De werkgever dient aan dit verzoek tegemoet te komen, tenzij hierdoor in de planning direct overuren, conform artikel 18, ontstaan;
- de rusttijden en plaatsen waar deze kunnen worden genoten, worden zo mogelijk op het rooster aangegeven.

3. De werknemer van 50 jaar en ouder zal op zijn verzoek:

- niet meer ingedeeld worden in reservediensten;
- niet meer ingedeeld worden in diensten die langer duren dan 9 uur;
- zo mogelijk alleen nog in dagdiensten worden ingedeeld.

4. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt niet meer ingedeeld in reservediensten of in diensten die langer dan 9 uur duren en wordt vrijgesteld van de verplichting in nachtdiensten te werken. Indien de werknemer daardoor in loon achteruit gaat dan zal dit met een toeslag worden gecompenseerd.

Artikel 6

1. Afwijkingen van het dienstrooster zijn mogelijk in overleg met de betrokken werknemer en tot uiterlijk de laatste dag voordat de dienst aanvangt. In dat overleg zal de mogelijkheid van een toeslag bij verschuiving van vrije dagen van de werknemer worden besproken.
2. De mededeling dat de eerste dienst na een vrije dag(en) of weekeinde, wordt veranderd, moet uiterlijk voor 18.00 uur op de dag

voorafgaande aan de vrije dag(en) of weekeinde, bekend worden gemaakt.

- 3. Als zich in het dienstrooster structurele/permanente wijzigingen voordoen, worden deze wijzigingen door de werkgever aan de Ondernemingsraad ter goedkeuring voorgelegd. De kennisgeving aan de werknemer moet ten minste een week voor de wijziging worden gedaan.*

BIJLAGE 6: Overzicht tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer

De vergoeding per maand wordt berekend op basis van de snelste route van de heenreis waarbij gebruik gemaakt wordt van ANWB Routeplanner'. Bij een fulltime dienstverband van 36 uur zijn er normaliter 9 werkdagen per twee weken. In onderstaande tabel staan de maandbedragen vermeld ook bij andere aantallen dagen per twee weken. Deze bedragen zijn netto en per maand.

Per 1 juli van elk jaar wordt gecheckt of de afstand gewijzigd is. Tussentijds worden er geen herberekeningen gedaan omdat er wegen gesloten of aangelegd zijn.

Bedragen per maand bij aantal dagen per 2 weken:

km per dag	10 dagen	9 dagen	8 dagen	7 dagen	6 dagen	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dagen	
1	0,34	7,37	6,63	5,89	5,16	4,42	3,68	2,95	2,21	1,47	0,74
2	0,68	14,73	13,26	11,79	10,31	8,84	7,37	5,89	4,42	2,95	1,47
3	1,02	22,10	19,89	17,68	15,47	13,26	11,05	8,84	6,63	4,42	2,21
4	1,36	29,47	26,52	23,57	20,63	17,68	14,73	11,79	8,84	5,89	2,95
5	1,70	36,83	33,15	29,47	25,78	22,10	18,42	14,73	11,05	7,37	3,68
6	2,04	44,20	39,78	35,36	30,94	26,52	22,10	17,68	13,26	8,84	4,42
7	2,38	51,57	46,41	41,25	36,10	30,94	25,78	20,63	15,47	10,31	5,16
8	2,72	58,93	53,04	47,15	41,25	35,36	29,47	23,57	17,68	11,79	5,89
9	3,06	66,30	59,67	53,04	46,41	39,78	33,15	26,52	19,89	13,26	6,63
10	3,40	73,67	66,30	58,93	51,57	44,20	36,83	29,47	22,10	14,73	7,37
11	3,74	81,03	72,93	64,83	56,72	48,62	40,52	32,41	24,31	16,21	8,10
12	4,08	88,40	79,56	70,72	61,88	53,04	44,20	35,36	26,52	17,68	8,84
13	4,42	95,77	86,19	76,61	67,04	57,46	47,88	38,31	28,73	19,15	9,58
14	4,76	103,13	92,82	82,51	72,19	61,88	51,57	41,25	30,94	20,63	10,31
15	5,10	110,50	99,45	88,40	77,35	66,30	55,25	44,20	33,15	22,10	11,05
16	5,44	117,87	106,08	94,29	82,51	70,72	58,93	47,15	35,36	23,57	11,79
17	5,78	125,23	112,71	100,19	87,66	75,14	62,62	50,09	37,57	25,05	12,52
18	6,12	132,60	119,34	106,08	92,82	79,56	66,30	53,04	39,78	26,52	13,26
19	6,46	139,97	125,97	111,97	97,98	83,98	69,98	55,99	41,99	27,99	14,00
20	6,80	147,33	132,60	117,87	103,13	88,40	73,67	58,93	44,20	29,47	14,73
21	7,14	154,70	139,23	123,76	108,29	92,82	77,35	61,88	46,41	30,94	15,47
22	7,48	162,07	145,86	129,65	113,45	97,24	81,03	64,83	48,62	32,41	16,21
23	7,82	169,43	152,49	135,55	118,60	101,66	84,72	67,77	50,83	33,89	16,94
24	8,16	176,80	159,12	141,44	123,76	106,08	88,40	70,72	53,04	35,36	17,68
25	8,50	184,17	165,75	147,33	128,92	110,50	92,08	73,67	55,25	36,83	18,42
26	8,84	191,53	172,38	153,23	134,07	114,92	95,77	76,61	57,46	38,31	19,15
27	9,18	198,90	179,01	159,12	139,23	119,34	99,45	79,56	59,67	39,78	19,89
28	9,52	206,27	185,64	165,01	144,39	123,76	103,13	82,51	61,88	41,25	20,63
29	9,86	213,63	192,27	170,91	149,54	128,18	106,82	85,45	64,09	42,73	21,36

30	10,20	221,00	198,90	176,80	154,70	132,60	110,50	88,40	66,30	44,20	22,10
----	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

Bij meer dan 30 km enkele reisafstand geldt de vergoeding voor 30 km. Bij berekening van de tabel met maandbedragen is uitgegaan van 26 perioden van 2 weken van 9 werkdagen. Dat is 234 dagen per jaar. 234

dagen gedeeld door 12 = 19,5 dagen per maand. Het dagbedrag x 19,5 = maandbedrag bij 36 uur.

NB: Het bedrag 'per dag' is dus een onderliggende berekening voor een reisdag (ook wel genoemd "dagbedrag"), en het bedrag voor '1 dag' het bedrag per maand bij 1 dag werken per 2 weken.

BIJLAGE 7: Beroepsprocedure functiewaardering SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v.

Artikel 1 - Beroepsprocedure

De werknemer die bezwaar heeft tegen zijn functievaststelling, kan gebruik maken van deze Beroepsprocedure. De procedure verloopt als volgt.

Artikel 2 - Bezwaar

1. De werknemer dient zijn bezwaar, met redenen omkleed, schriftelijk in bij zijn direct leidinggevende.
2. Deze leidinggevende bespreekt het bezwaar binnen een termijn van 1 week met de werknemer.
3. Vervolgens pleegt de leidinggevende binnen 1 maand na indiening van het bezwaar overleg met de director HR (of diens vertegenwoordiger).
4. Als het bezwaar betrekking heeft op de vaststelling van de functie-inhoud, wordt deze vaststelling opnieuw beoordeeld. Zo nodig betreft de werkgever een externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode bij het overleg.
5. Het resultaat van het overleg wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. De werkgever bericht binnen 6 weken na indiening schriftelijk of hij het bezwaar gegrond acht.

Artikel 3 - Beroep bij interne Beroepscommissie

1. Als de werknemer het niet eens is met het resultaat van het overleg kan hij schriftelijk met redenen omkleed beroep aantekenen bij een interne beroepscommissie (hierna te noemen “de commissie”).
2. De commissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van de werknemerszijde en twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De werknemersvertegenwoordigers van de commissie worden benoemd door de Ondernemingsraad. De werkgeversvertegenwoordiger wordt benoemd door de werkgever.

De andere werkgeversvertegenwoordiger is de director HR of diens vertegenwoordiger, die tevens de commissie voorzit.

3. De commissie behandelt het beroep als volgt:
Partijen dan wel vertegenwoordigers van partijen worden tegelijkertijd gehoord en in de gelegenheid gesteld hun argumentatie toe te lichten:
 - a. de commissie toetst de argumentatie van partijen; zo nodig kan de commissie de externe functiewaarderingsdeskundige, bekend met de ORBA-methode, oproepen voor eventuele toelichting of advies;
 - b. de commissie verstrekt binnen 2 maanden haar advies aan de director HR. De werknemer krijgt een kennisgeving, dat het advies is verstrekt;
4. De director HR deelt de werknemer de vaststelling van zijn functie mee, alsook of het advies van de commissie is gevolgd. Als het advies van de commissie unaniem is, kan de director HR daarvan slechts onder bijzondere omstandigheden gemotiveerd afwijken.
5. Als de vaststelling van de functie bedoeld onder lid 4 voor de werknemer positieve financiële consequenties heeft, zal deze verbetering gelden met ingang van de datum waarop het bezwaar (zoals bedoeld in artikel 2) is ingediend.

Artikel 4 - Beroep bij externe Beroepscommissie

1. Als de behandeling van het beroep niet heeft geleid tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, kan hij beroep bij een externe beroepscommissie aantekenen.
2. De werknemer dient zijn beroep, met redenen omkleed, in bij de director HR (of diens vertegenwoordiger). Deze schakelt een externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode in. (In verband met de onafhankelijkheid zal ervoor gezorgd worden dat in dit geval een deskundige wordt ingeschakeld die normaliter niet als contactpersoon van de werkgever optreedt).
3. De werknemer die lid is van een vakvereniging maakt zijn beroep tevens kenbaar bij de bestuurder van de vakvereniging; deze zorgt voor inschakeling van de eigen functiewaarderingsdeskundige die

met de door de werkgever ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige advies zal uitbrengen.

4. De behandeling van het beroep vindt plaats door de in lid 2 genoemde externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode en - voor leden van de vakvereniging - door een door de vakvereniging ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige.
5. Het beroep wordt als volgt behandeld:
 - a. De deskundigen horen gelijktijdig de partijen.
 - b. Deze worden in de gelegenheid gesteld, de argumentatie met betrekking tot de functievaststelling toe te lichten.
 - c. De deskundigen vormen hun mening op basis van de betreffende functieomschrijving, de door partijen verstrekte informatie, de mondelinge behandeling en het aan de ORBA-methode verbonden normmateriaal.
 - d. De deskundigen doen vervolgens binnen 30 dagen na de mondelinge behandeling een voor partijen bindende uitspraak in de vorm van een rapportage aan de werkgever. De director HR (en eventueel de vakvereniging) informeert vervolgens de werknemer over de uitslag van dit beroep.

BIJLAGE 8: Oude afbouwregeling (SecurCash Nederland b.v.)

Indien te eniger tijd wordt vastgesteld (al dan niet na bezwaar en beroep), dat de werknemer in een te hoge salarisschaal is ingedeeld, zal het salaris van de werknemer opnieuw worden vastgesteld.

De werknemer blijft het recht behouden op het salaris, dat hij genoot op basis van de hogere salarisschaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuw vastgestelde salaris en het feitelijk salaris wordt afgebouwd. De afbouw geschiedt door bij elke salarisverhoging, hoe ook genaamd, het bedrag van de toegekende verhoging in mindering te brengen op het salarisverschil, zulks telkens met een maximum van 1% van zijn nieuwe salaris. Een toe te kennen salarisverhoging wordt berekend op basis van het nieuw vastgestelde salaris. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen bestaan, van het bepaalde in deze regeling ten gunste van de werknemer afwijken.

BIJLAGE 9: Preventieve Bedrijfszorg

1. Integraal gezondheidsmanagement

Brinks is momenteel actief bezig met een voor Brinks toegesneden aanpak van bedrijfszorg. De stappen die hierin genomen worden, zullen met zorg worden besproken met de OR, waar nodig zal instemming of advies worden gevraagd. Het streven is te komen tot integraal gezondheidsmanagement.

Ten behoeve van verdere invulling van dit gezondheidsmanagement zal om de juiste diensten te leveren, toegesneden op Brinks verzuimproblematiek, naar partners worden gezocht.

Brinks zoekt samen met de werknemer en eventueel bedrijfsarts naar mogelijkheden van snelle interventie waardoor verzuim wordt geminimaliseerd. Dit heeft zowel voor werknemer als voor de werkgever voordelen. De werknemer is sneller weer in staat om zonder klachten te werken en de werkgever heeft minder kosten aan verzuim.

Ook is het nodig aandacht te schenken aan actieve preventie. Hierbij kan gedacht worden aan meer aandacht voor een meer bewust gezond leven een rol kunnen spelen. Bijvoorbeeld door met cijfers aan te tonen welke gezondheidsrisico's de werknemers lopen, gedacht kan daarbij worden aan overgewicht en diabetes hetgeen tot functiebeperking kan leiden. Daarmee kan door individuele gesprekken bewustzijnsvergroting bereikt worden.

Brinks wil dit in goede harmonie met de OR laten plaatsvinden. Concrete plannen zullen daarom besproken worden.

Brinks heeft twee preventiewerknemer in dienst. Een van hen is opgeleid als arbocoördinator, de ander is beleidsadviseur reïntegratie en gezondheid en opgeleid als gezondheidsmanager. Sinds de actieve rol van de arbocoördinator binnen Brinks een plaats heeft gekregen is er meer aandacht voor risico-inventarisatie en preventie. Brinks wil deze aandacht voor risico-inventarisatie en preventie combineren met bedrijfszorg en gezondheidsmanagement waardoor een nog meer adequate aanpak in het voorkomen van arbeidsverzuim mogelijk is.

Om een goede duurzame reïntegratie (intern en extern) te stimuleren zal Brinks hierbij gebruik maken van een geselecteerd reïntegratiebedrijf.

Brinks zal hiertoe met OR afspraken maken inzake het contract met één of meer reïntegratiebedrijven.

Wanneer terugkeer naar eigen werk het uitgangspunt is van het plan van aanpak, kan in de verzuimperiode tijdelijk passend werk (detachering) bij een andere werkgever worden aangeboden. Om dit te kunnen faciliteren zal Brinks een plan voorleggen aan de OR. Dit plan kan bijvoorbeeld deelname aan lokale arbeidspools inhouden.

Brinks stelt het volgende “**Protocol arbeidsongeschiktheid**” voor. Voor wat betreft de uitwerking van een aantal zaken zal met de OR zorgvuldig worden overlegd, conform de intentie in de eerste alinea van deze bijlage.

1.1. Duidelijkheid inzake reïntegratie

Om zo snel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen over de situatie waarin de werknemer komt na een beoordeling van UWV is het van belang dat snel advies komt van deskundigen zoals bedrijfsarts of arbeidsdeskundigen. Hiermee kan sneller duidelijkheid geschapen worden in de mogelijkheid terug te keren naar eigen werk, de mogelijkheden voor ander werk binnen Brinks of eventueel de noodzakelijkheid voor een tweede spoor reïntegratie.

Hiervoor kan het nodig zijn om al vroeg in de verzuimperiode (bijvoorbeeld na 13 weken) een vervroegde IVA keuring te laten plaatsvinden. Dit schept duidelijkheid voor de werknemer en de werkgever en voorkomt onnodige pogingen tot re-integratie en onnodige verzuimkosten voor de werkgever. Tijdens de voortzetting van de wachttijd betaalt de werkgever de salarisdoorbetaling volgens afspraak door. De uitkering wordt daarop in mindering gebracht.

Indien een vervroegde IVA keuring niet aan de orde is, omdat verwacht wordt dat er voldoende restverdien capaciteit is, kan het van belang zijn om na 1 jaar een deskundigenoordeel aan te vragen. Dit om voor de werknemer en de werkgever duidelijkheid te verkrijgen of de goede weg naar re-integratie is ingeslagen. De kosten worden betaald door Brinks en er vindt salarisdoorbetaling plaats.

1.2. Scholing

Wanneer plaatsing in een passende functie (intern of in tweede spoor) her-, om- of bijscholing vereist, zal Brinks in overleg met de werknemer

en een reïntegratiebedrijf een scholingsplan maken. Brinks zal onderzoeken of gebruik gemaakt kan worden van SOOB subsidies voor deze scholingsactiviteiten.

1.3. Verzekering inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid

Per 1 januari 2014 is er een WGA-hiaat verzekering afgesloten bij Nationale Nederlanden. De nieuwe verzekering keert uit als de werknemer een WGA-vervolguitkering of een WGA-loonaanvullingsuitkering krijgt. Het inkomen wordt aangevuld tot 70% van het oude jaarloon tot maximaal het maximum premieloon. Daarbij wordt rekening gehouden met de restverdiencapaciteit. De verzekering is van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2014 ziek zijn geworden. De premie van deze WGA-hiaat verzekering is een werknemers verzekering, waarbij de premie volledig wordt betaald door de werknemers. Medewerkers die voor 1 januari 2014 langdurig ziek zijn geworden, blijven rechten ontlenen aan de verzekering van Centraal Beheer. Voor medewerkers die recht hebben op een WAO uitkering geldt de oude BIT-regeling (zie Bijlage 10: Arbeidsongeschikten met een WAO of Wajong uitkering).

Per 31 december 2017 wordt de WGA-hiaat verzekering bij Nationale Nederlanden stopgezet. Per 1 januari 2018 wordt er in een aanvulling voorzien via pensioenreglement II van Pensioenfonds Vervoer. De premie wordt net als in de oude situatie volledig betaald door de werknemers. Deze verzekering is van toepassing op werknemers die na 1 januari 2018 ziek zijn geworden.

2. De verplichtingen van de werkgever

2.1. Beschrijven belasting functies

Brinks zal op zo kort mogelijke termijn de meest voorkomende functies door een arbeidsdeskundige laten beschrijven op de belasting die de functie heeft. Hierdoor zal sneller een duidelijk beeld gegeven kunnen worden ten aanzien van de passendheid van functies bij re-integratie.

2.2. Loskoppelen gecombineerde functies

Om herplaatsing in eigen of andere functie binnen Brinks te bevorderen zal het beleid ten aanzien van mogelijke aanpassing van taken en gedeeltelijke loskoppeling van gecombineerde functies aan de OR voorgelegd worden.

2.3. Re-integratie in eigen functie

Wanneer duidelijk is dat duurzame re-integratie in de eigen functie

mogelijk is, maar mogelijk aanpassingen behoeft zal Brinks alle wettelijke mogelijkheden (subsidies e.d.) benutten om noodzakelijke technische aanpassingen te doen aan de werkplek. Brinks zal onderbouwen waarom haar inspanningen om herplaatsing in de eigen functie te bevorderen niet tot een gewenst resultaat leidt.

2.4. Herplaatsing binnen Brinks

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal Brinks zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Brinks zal daartoe haar werving en selectiebeleid aanpassen om een maximale benutting van beschikbare vacatures voor re-integrerende werknemers te waarborgen. Bij gelijke geschiktheid zal in de interne selectieprocedure de voorkeur worden gegeven aan gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

Er is sprake van een geslaagde interne re-integratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie, hetzij in een nieuwe functie.

2.5. Herplaatsing buiten Brinks

Brinks zal aannemelijk maken waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen. In een voorkomende situatie zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten Brinks.

Er is sprake van een geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces (bij de externe werkgever) en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd.

2.6. Aanbod passende arbeid

- a. Indien in het kader van de re-integratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot (tijdelijk) passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer
- b. Brinks zal een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt, het oordeel van een reïntegratiebedrijf of een gecertificeerde deskundige bijvoegen.

- c. Het aanbod zal vermelden dat de werknemer wettelijk het recht heeft om een second opinion bij het UWV aan te vragen. De werknemer dient een second opinion binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft.
- d. Wanneer een second opinion wordt aangevraagd door de werknemer op de passendheid van werk zoals hierboven beschreven, zal het salaris gedurende de periode waarin wordt gewacht op de beslissing van het UWV, volgens afspraak worden doorbetaald met een maximum van twee weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt gedurende de gehele periode het salaris doorbetaald. De kosten van de aanvraag van een second opinion komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.
- e. De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- f. De medewerker kan zich ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

3. De verplichtingen van de werknemer

Re-integratie inspanningen

De werknemer is in geval van arbeidsverzuim verplicht om actief zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

4. De rechtspositie van de werknemer

4.1. De gevolgen bij interne herplaatsing

Vanaf het moment van interne herplaatsing zal de salarisschaal gelden van de nieuwe functie waarin de werknemer geplaatst wordt. Wanneer sprake is van een geslaagde herplaatsing (zie onder 2.4) zal de herplaatsing worden vastgelegd als aanpassing op de arbeidsovereenkomst.

4.2. De gevolgen bij externe plaatsing

Op het moment van externe herplaatsing zal SecurCash de arbeidsovereenkomst beëindigen. Wanneer ondanks aantoonbare

inspanningen van de werknemer een externe plaatsing niet lukt (zie onder 2.5), zal Brinks zich inspannen voor een tweede externe plaatsing.

4.3 Tijdelijke plaatsing of detachering

Als de plaatsing een tijdelijk karakter heeft of als detachering is ingezet omdat terugkeer bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, wordt in

het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.

4.4. Tijdige WIA-aanvraag

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de aanvraag van de WIA, maar heeft de mogelijkheid om daarbij ondersteund te worden door de casemanager.

Indien de werknemer niet aan de wettelijke voorwaarden en procedurele voorschriften voldoet en dit heeft gevolgen voor de WIA-uitkering kan niet verwacht worden dat de werkgever blijft doorbetalen. Ook in deze situatie stopt de salarisdoorbetaling van de werkgever na 104 weken. De werkgever dient vanwege dit belang de werknemer goed voor te lichten.

4.5 Verlenging salarisdoorbetaling bij sanctie

Het gestelde onder 4.4 over doorbetaling door de werkgever is behoudens een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever waarbij het salaris gedurende maximaal 12 maanden extra doorbetaald dient te worden.

BIJLAGE 10: Arbeidsongeschikten met een WAO of Wajong uitkering

1. (Aanvullende) Vervoluitkering

- a. Voor de werknemer geldt een verplichte collectieve verzekering welke bij volledige arbeidsongeschiktheid voorziet in een aanvulling op de uitkering op basis van de “Wet op de Arbeidsongeschiktheidsvoorziening” (WAO) en/of de “Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten” (Wajong). Deze collectieve verzekering vult de uitkering aan tot 70% van het laatstverdiende salaris zoals dat wordt vastgesteld door het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV). Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt aanvulling plaats tot het door de UWV vastgestelde WAO-percentages.
- b. Iedere werknemer wordt in het bezit gesteld van een afschrift van de verzekeringspolis. De door de werknemer verschuldigde premie voor deze verzekering zal door de werkgever op het salaris worden ingehouden.
- c. Als de werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid recht verkrijgt op een uitkering krachtens de “Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WAO) en/of de “Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening gehandicapten Wajong) eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de collectieve verzekering zoals vermeld in lid a, zal de werkgever hem ter aanvulling daarop een bedrijfsinvaliditeitsuitkering (B.I.T.) toekennen.
- d. De bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt door de werkgever aan de werknemer toegekend zolang de volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt met een maximum van 1 jaar, indien hij bij het begin van de arbeidsongeschiktheid minder dan 7 jaar bij de werkgever in dienst was en met een maximum van 2 jaar indien de arbeidsovereenkomst 7 jaar of meer bedroeg.
- e. De netto bedrijfsinvaliditeitsuitkering per maand is het verschil tussen de netto WAO/Wajong-uitkering (eventueel verhoogd met de netto invaliditeitsuitkering van de Pensioenstichting “Security” en/of de netto uitkering krachtens de collectieve verzekering) en het netto

inkomen (zoals bedoeld in artikel 48) per maand exclusief de vakantietoeslag.

- f. Het voorgaande geldt met dien verstande dat de WAO/Wajong-uitkering vermeerderd met de bedrijfsinvaliditeitsuitkering tezamen nooit meer zal bedragen dan 100% van het netto inkomen per maand, dat de werknemer zou hebben ontvangen in actieve dienst. Over de bruto omgerekende netto bedrijfsinvaliditeitsuitkering zal eenmaal per jaar vakantietoeslag worden betaald op overeenkomstige wijze als bepaald in artikel 25.

2. Aanvulling in geval van aangepaste functie (Voormalig artikel 47)

- a. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WAO/Wajong, door de werkgever in een nieuwe (aangepaste) functie wordt aangesteld, geldt het navolgende. Indien het voor die functie vastgestelde salaris lager is dan het salaris (zoals bedoeld in artikel 48) behorend bij de oorspronkelijk door de werknemer uitgeoefende functie, verminderd met het percentage waarnaar de uitkering krachtens de WAO/Wajong is berekend, wordt door de werkgever aan de werknemer een bedrijfsinvaliditeitsuitkering (B.I.T.) betaald ter grootte van dit verschil.
- b. De in lid a bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt eveneens toegekend aan de werknemer, die vanwege arbeidsongeschiktheid voor zijn "oude" functie is herplaatst in een aangepaste functie, maar minder dan 15% arbeidsongeschikt wordt beoordeeld door de Uitvoeringsinstelling en derhalve geen aanspraak kan maken op een WAO/Wajong-uitkering.
- c. Deze bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt door de werkgever aan de werknemer betaald zolang sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de aangepaste functie ten opzichte van de "oude" functie. Hiervoor geldt een maximum van 1 jaar, indien de werknemer bij begin van zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 7 jaar bij de werkgever in dienst was en een maximum van 2 jaar indien de arbeidsovereenkomst 7 jaar of meer bedroeg.
- d. Na afloop van de onder sub c genoemde termijnen, wordt door de werkgever voor elk vol jaar, dat de werknemer bij het begin van zijn arbeidsongeschiktheid bij de werkgever in dienst was met een

maximum van 25 dienstjaren, 4% per jaar van de onder sub a bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering gecompenseerd.

- e. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder geldt, dat tot de pensioendatum 100% van de onder sub c bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt gecompenseerd.
- f. De bedrijfsinvaliditeitsuitkering eindigt zodra de werknemer zijn recht op een uitkering krachtens de WAO/Wajong verliest of niet meer arbeidsongeschikt wordt geacht voor zijn "oude" functie.

3. Geen recht op uitkering

- a. Ieder recht op een uitkering als bedoeld in de artikelen 48 en 49 eindigt indien en zodra de arbeidsovereenkomst eindigt.
 - b. Indien voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een of meer derden wettelijk aansprakelijk zijn, heeft de werknemer geen recht op de in de artikelen 48 en 49 genoemde aanvullingen of uitkeringen.
4. De werkgever zal echter in het geval als genoemd onder sub b aan de werknemer de aanvulling en - eventueel - de uitkering bij wijze van voorschot betalen. Door het voorschot in ontvangst te nemen verklaart de werknemer zich bereid de rechten die hij op de onder sub a bedoelde derden geldend kan maken aan de werkgever over te dragen.