



Informatiebrochure

BRINK'S GELDVERWERKING B.V.

1 april 2010 – 1 april 2011

Op 9 mei 2012 is besloten door Meindert Gorter (FNV), Hans Pasman (CNV) en Loes van Duijvenbode (HR Director Brink's Nederland) dat de wijzigingen die op 23 september 2009 zijn overeengekomen worden verwerkt in de laatst gedrukteversie (april 2007 – april 2009) zodat een en ander gearhiveerd kan worden. Dat is boekje 1. Vervolgens zijn de wijzigingen die op 16 maart 2010 zijn overeengekomen verwerkt in onderstaand document en is boekje 2 ontstaan. Ook deze versie wordt niet gedrukt of op andere wijze gepubliceerd. De lay out van deze versie (inclusief inhoudsopgave en trefwoordenregister) is niet aangepast.

definitief akkoord

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTVOOR BRINK'S
GELDVERWERKING B.V.

Tussen

1. **Brink's Geldverwerking b.v.** , hierna te noemen werkgever

en

2. **CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten**, hierna te noemen de
vakvereniging

is de navolgende Arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 april
2010 tot en met 31 maart 2011

definitief akkoord

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BRINK'S GELDVERWERKING B.V.

INHOUDSOPGAVE

DEEL I – DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	7
ARTIKEL 1 - DEFINITIES	7
ARTIKEL 2 - KARAKTER VAN DE CAO	8
ARTIKEL 3 - WERKINGSSFEER	8
HOOFDSTUK 2 AANVANG, DUUR EN INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
ARTIKEL 4 - IN DIENST TREDEN	9
ARTIKEL 5 - PROEFTIJD	9
ARTIKEL 6 - BEPAALDE TIJD, ONBEPAALE TIJD	9
ARTIKEL 7 - INHOUD CONTRACT/CONCURRENTIEBEDING	10
ARTIKEL 8 - STANDPLAATS	10
HOOFDSTUK 3 ENKELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMER EN WERKGEVER	11
§ 1. RECHTEN WERKNEMER	11
ARTIKEL 9 - CAO À LA CARTE	11
ARTIKEL 10 - STUDIEFACILITEITEN	11
ARTIKEL 11 - DEELTIJD	11
§ 2. VERPLICHTINGEN WERKNEMER	12
ARTIKEL 12 - ALGEMEEN	12
ARTIKEL 13 - NEVENFUNCTIES	13
§ 3. RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER	13
ARTIKEL 14 - MEDISCHE KEURING	13
ARTIKEL 15 - VOORSCHRIFTEN VEILIGHEID EN GEZONDHEID	13
HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER, DIENSTTIJD, OVERUREN	14
ARTIKEL 16 - ARBEIDSDUUR	14
ARTIKEL 17 - DIENSTROOSTER EN DIENSTTIJDREGELING	14
ARTIKEL 18 - OVERUREN	14
ARTIKEL 19 - WERK OP ZON- EN FEESTDAGEN	15
HOOFDSTUK 5 FUNCTIEVASTSTELLING EN LOONSCHAALINDELING	15
ARTIKEL 20 - FUNCTIEVASTSTELLING	15
ARTIKEL 21 - LOONSCHAALINDELING	15
HOOFDSTUK 6 LOON, TOESLAGEN, VERGOEDINGEN EN UITKERINGEN	16
§ 1 LOON	16
ARTIKEL 22 - LOON	16
ARTIKEL 23 - VAKANTIETOESLAG	16
ARTIKEL 23A - EINDEJAARSUITKERING	17
ARTIKEL 24 - LOONSVERHOOGING	18
ARTIKEL 25 - AFBOUWREGELING	18
§ 2. TOESLAGREGELING	20
ARTIKEL 26 - TOESLAG OVERUREN	20
ARTIKEL 27 - TOESLAG OP ZON- EN FEESTDAGEN	20
ARTIKEL 29 - VERVANGINGSTOESLAG	21
ARTIKEL 30 - “STAND-BY” EN “UITRUKDIENST”	21
§ 3. NEVENVERGOEDINGEN	22
ARTIKEL 31 - MAALTIJDEN	22
ARTIKEL 32 - REINIGING UNIFORM EN TOESLAG VUIL WERK	22
ARTIKEL 33 - TEGEMOETKOMING KOSTEN WOON-WERKVERKEER	22
ARTIKEL 34 - FIETSREGELING	23
ARTIKEL 35 - VERGOEDING VERBLIJFS- EN REISKOSTEN BIJ DETACHERING OF OVERPLAATSING	23
ARTIKEL 35 - VERGOEDING VERBLIJFS- EN REISKOSTEN BIJ DETACHERING OF OVERPLAATSING	23
ARTIKEL 36 - VERGOEDING VERHUIKOSTEN	25
ARTIKEL 37 - VERGOEDING BEDRIJFSHULPVERLENING	26

§ 4. BIJZONDERE UITKERINGEN, SPAARREGELING EN VAKBONDSBIJDRAGE	26
ARTIKEL 38 - UITKERING BIJ JUBILEUM	26
ARTIKEL 39 - UITKERING BIJ PENSIONERING	27
ARTIKEL 40 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN	27
ARTIKEL 41 - SPAARREGELING	28
ARTIKEL 42 - WINSTDELINGSREGELING	28
HOOFDSTUK 7 SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN	30
§ 1. VERZEKERINGEN	30
ARTIKEL 43 - COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING: IS VERVALLEN.	30
ARTIKEL 44 - ONGEVALLLENVERZEKERING	30
§ 2. UITKERING BIJ ZIEKTE	30
ARTIKEL 45 - LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE.	30
ARTIKEL 46 - WIA 32	
ARTIKEL 47 - AANVULLING IN GEVAL VAN AANGEPASTE FUNCTIE: IS VERVALLEN	32
ARTIKEL 48 - GEEN RECHT OP UITKERING	32
§ 3. VERVROEGD UITTREDEN, PREPENSIOEN EN PENSIOEN	32
ARTIKEL 49 - VERVROEGD UITTREDEN EN PREPENSIOEN:	32
ARTIKEL 50 - PENSIOEN	32
HOOFDSTUK 8 VAKANTIE, BUITENGEWOON VERLOF	33
§ 1. VAKANTIE 33	
ARTIKEL 51 - AANTAL VAKANTIE-UREN	33
ARTIKEL 52 - VERHOOGING AANTAL VAKANTIE-UREN	33
ARTIKEL 53 - OPNAME VAKANTIE-UREN	34
ARTIKEL 54 - TOEWIJZING VERLOF	35
§ 2. BUITENGEWOON VERLOF	35
ARTIKEL 55 - JUBILEUMVERLOF	35
ARTIKEL 56 - OVERIG VERLOF MET BEHOUD VAN LOON	36
ARTIKEL 57 - VERLOF ZONDER BEHOUD VAN LOON	38
HOOFDSTUK 9 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	39
§ 1. OPZEGGING EN OPZEGTERMIJN	39
ARTIKEL 58 - OPZEGGING ALGEMEEN	39
ARTIKEL 59 - OPZEGTERMIJN	39
ARTIKEL 60 - BEËINDIGING MET ONMIDDELLIJKE INGANG	39
§ 2. RECHTEN EN Plichten BIJ EINDE DIENSTVERBAND	40
ARTIKEL 61 - RETOURNEREN EIGENDOM VAN WERKGEVER	40
ARTIKEL 62 - ONTSLAGBEWIJS	40
ARTIKEL 63 - GETUIGSCHRIFT	40
DEEL II VOORSCHRIFTEN BIJ DEEL I	40
ARTIKEL 64 - (IS VERVALLEN)	40
ARTIKEL 65 - WERKNEMERS TIJDELIJKE DIENST	40
ARTIKEL 66 - GEHANDICAPTE WERKNEMERS	41
ARTIKEL 67 - OUDERE WERKNEMERS	41
ARTIKEL 68 - (IS VERVALLEN)	41
ARTIKEL 69 - KINDEROPVANG (IS VERVALLEN).	41
ARTIKEL 70 - (KADER)LEDEN VAKVERENIGING	41
ARTIKEL 71 - ORGANISATIEVERLOF	42
ARTIKEL 72 - VAKVERENIGINGSBIJDRAGEN	42
DEEL III COLLECTIEF GEDEELTE VERHOUDING WERKGEVER, VAKVERENIGING, ONDERNEMINGSRAAD	43
ARTIKEL 73 - WERKGELEGENHEID	43
ARTIKEL 74 - SOCIAAL PLAN	43
ARTIKEL 75 - RAPPORTAGE ALGEMEEN	43
ARTIKEL 76 - INHUUR	44
ARTIKEL 77 - DUUR, WIJZIGING, VERLENGING EN OPZEGGING CAO	45
DEEL IV BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIEVASTSTELLING	46
ARTIKEL 78 - BEROEPSPROCEDURE	46
BIJLAGE 1: LONEN, TOESLAGEN EN PREMIES BRINK'S GELDVERWERKING B.V.	48
GEÏNDEXEERDE TOESLAGEN MET INGANG VAN 1 APRIL 2006	61
BIJLAGE : 2 REGELING CAO À LA CARTE (BIJLAGE BIJ ARTIKEL 9)	63
BIJLAGE 3 : REGELING STUDIEFACILITEITEN (BIJLAGE BIJ ARTIKEL 10)	66

BIJLAGE 4 : ROOSTERMATIG WERKEN (BIJLAGE BIJ ARTIKEL 17)	70
BIJLAGE 5 : OVERZICHT TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER (BIJ ARTIKEL 33)	74
BIJLAGE 6 : FIETSREGELING (BIJLAGE BIJ ARTIKEL 34)	76
BIJLAGE 7 : IS VERVALLEN.	79
BIJLAGE 8 : SPAARLOONREGELING (BIJLAGE BIJ ARTIKEL 41)	80
BIJLAGE 9 : IS VERVALLEN.	87
BIJLAGE 10 : BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	88
BIJLAGE 12 : PREVENTIEVE BEDRIJFSZORG	91
BIJLAGE 13 : ARBEIDSONGESCHIKTEN MET EEN WAO OF WAJONG UITKERING	97
BIJLAGE 14 : SOCIAAL PLAN BRINK'S NEDERLAND B.V 2005	100
BIJLAGE 18 : OVEREENKOMST VAKBONDSCONTRIBUTIE	112
TREFWOORDENREGISTER	115

definitief akkoord

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BRINK'S GELDVERWERKING B.V.

DEEL I – DE INDIVUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 - Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. werkgever: BRINK'S GELDVERWERKING B.V.;
- b. werknemer: hij of zij die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever;
- c. deeltijdwerknemer: werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd, met een diensttijd van minder dan 36 uur per week;
- d. werknemer in tijdelijke dienst: werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor bepaalde tijd;
- e. echtgenoot: degene met wie werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij blijkens een bij werkgever gedeponereerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt;
- f. standplaats: de vestiging of het kantoor waar of van waaruit werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht;
- g. detachering: het tijdelijk in een andere standplaats of bedrijfsonderdeel te werk stellen van een werknemer;
- h. ploegen: er is sprake van ploegen en de daarbij behorende toeslag indien minimaal twee ploegen dezelfde werkzaamheden op dezelfde machines op één dag moeten verrichten en dat er sprake is van een roulerend systeem van dag-/avonddiensten, waarbij de diensten per week mee rouleren;
- i. dienst: een dienst omvat de voor een werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.
- j. dienstrooster: het schema waarop wordt aangegeven, in welke diensten en op welke data en uren er wordt gewerkt, dan wel roostervrije tijd wordt genoten;
- k. dag-/uurloon: voor de berekening van het dagloon respectievelijk het uurloon van een werknemer met een normale diensttijd van 36 uur per week, wordt zijn maandloon gedeeld door het gemiddelde aantal dagen per maand respectievelijk door 156 uur. Het maandloon 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 overeengekomen diensttijd;

- l. maandloon: het maandloon is het kale loon zoals vermeld in de desbetreffende schaal in de loontabel in bijlage 1;
- m. jaarloon: voor de berekening van het jaarloon wordt het op 1 januari van het kalenderjaar voor werknemer vastgestelde maandloon vermenigvuldigd met 12;
- n. vakvereniging: "FNV Bondgenoten" en/of "CNV Vakmensen".

Artikel 2 - 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. Met degenen die een functie hebben die valt in loonschaal X en hoger kunnen individueel van de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt.

Artikel 3 - Werkingsfeer

- 1. Voor de deeltijdwerknemer geldt, dat voor zover bepalingen uit deze CAO verband houden met de arbeidsduur, de daaruit voortvloeiende rechten naar rato worden berekend.
N.B. Daarbij wordt bedoeld op de artikelen 22, 23, 24, 25, 32, 44, 45, 46, 50, 51, 52.
- 2. De CAO-artikelen die handelen over loon, toeslagen en onkostenvergoedingen, zijn van toepassing op uitzendkrachten. Uitzendkrachten die vallen onder de CAO Particuliere Beveiliging zijn daarvan uitgezonderd.

Hoofdstuk 2 Aanvang, duur en inhoud van de arbeidsovereenkomst

Artikel 4 - In dienst treden

Werknemer ontvangt bij in dienst treden een exemplaar van de arbeidsovereenkomst en van deze CAO.

Artikel 5 - 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 werkgever als door werknemer zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen worden beëindigd.

Artikel 6 - Bepaalde tijd, onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. a. 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.
2. b. In afwijking van het in lid a gestelde kan in geval van functiewijziging of onafgeronde opleiding na een eerste verlenging conform lid a nogmaals een verlenging van maximaal een jaar worden overeengekomen, indien de wet daartoe mogelijkheid biedt.
2. c. In afwijking van het in lid a. en b. gestelde, geldt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tweemaal met maximaal dezelfde periode verlengd mag worden indien de verlenging aanvangt in de periode van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010.
3. Uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, voeren werknemer en

werkgever een gesprek over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst.

Artikel 7 - Inhoud contract/concurrentiebeding

1. In de arbeidsovereenkomst dient in ieder geval te worden vermeld:
 - de datum van in dienst treden;
 - de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
 - het loon;
 - de functie;
 - de loonschaal met trede waarin werknemer op grond van zijn functie is ingedeeld;
 - de standplaats.
2. a. Werkgever kan in het arbeidscontract een concurrentiebeding opnemen. In het concurrentiebeding kan worden vastgesteld, dat werknemer gedurende een jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden mag verrichten in dienst van of ten behoeve van een onderneming die soortgelijk aan of aanverwant is met de onderneming van werkgever indien en voor zover daaruit commerciële schade zou kunnen voortvloeien voor werkgever.

b. Er kan een door werknemer aan werkgever te betalen boete van maximaal € 4537,80 per overtreding worden opgelegd, te vermeerderen met € 453,78 voor elke dag dat de overtreding voortduurt. Als maximum van die boete geldt een bruto jaarloon, onverminderd de mogelijkheid de werkelijke schade op werknemer te verhalen.

Artikel 8 - Standplaats

1. Werknemer verricht zijn werkzaamheden in of vanuit de door werkgever aangewezen standplaats.
2.
 - 2.a. Een nieuwe standplaats kan door werkgever alleen met instemming van werknemer worden vastgesteld.
 - 2.b. In uitzondering op lid a van dit artikel kan een nieuwe standplaats door werkgever *na overleg* met 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 werknemer en werkgever

§ 1. Rechten werknemer

Artikel 9 - CAO à la Carte

Werknemer kan deelnemen aan de regeling “CAO à la Carte” zoals nader omschreven in bijlage 2.

Artikel 10 - Studiefaciliteiten

1. Aan werknemer wordt een recht op studiefaciliteiten toegekend onder nadere, in bijlage 3, geregelde voorwaarden.
2. Met betrekking tot scholing en opleiding wordt geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd.

Artikel 11 - 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. 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 deeltijd uit te breiden, mits hij voldoet aan de gestelde functie-eisen en geschikt wordt geacht voor de vacante functie.

§ 2. Verplichtingen werknemer

Artikel 12 - Algemeen

1. Werknemer is verplicht:

- a. de door werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. Werknemer dient daarbij de aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, die hem door of namens werkgever zijn verstrekt;
- b. de door werkgever vastgestelde voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid na te leven;
- c. op verzoek van werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten, voor zover deze in redelijkheid van werknemer kunnen worden verlangd;
- d. tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van werkgever 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 artikel 4 in bijlage 10 bij deze CAO);
- e. de door werkgever aan 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 werknemer schadeplichtig. De te betalen schadevergoeding zal niet meer bedragen 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 werkgever.

NB: Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een verandering van de burgerlijke staat of een adreswijziging.

2. 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. Werknemer verbindt zich onvoorwaardelijk medewerking te verlenen aan het antecedentenonderzoek. 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 werknemer door werkgever niet te werk worden gesteld.

Artikel 13 - Nevenfuncties

1. Het is werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden voor derden te verrichten behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.
2. Werkgever zal zijn toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie en het belang van de onderneming niet schaden.

§ 3. Rechten en verplichtingen werkgever

Artikel 14 - Medische keuring

1. a. Werkgever kan van werknemer verlangen, dat deze zich aan medische keuringen onderwerpt, indien speciale vereisten worden gesteld aan de functie van werknemer.
b. Werknemer ouder dan 40 jaar kan periodiek worden gekeurd.
2. De onder lid 1 genoemde medische keuringen zijn voor rekening van werkgever.

Artikel 15 - Voorschriften veiligheid en gezondheid

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

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, dienstrooster, diensttijd, overuren

Artikel 16 - Arbeidsduur

De werkweek bedraagt 72 uur per 2 weken, verdeeld over maximaal 9 dagen.

Artikel 17 - Dienstrooster en diensttijdregeling

De werktijd wordt vastgelegd in dienstroosters conform het Reglement Roostermatig Werken (bijlage 4).

Artikel 18 - Overuren

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

Artikel 19 - 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 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, uitgezonderd 5 mei.
3. Als door werknemer op een feestdag wordt gewerkt, zal in gezamenlijk overleg een andere dag als vrije dag worden vastgesteld.
4. Als voor de tweede maal in een jaar een roostervrije dag van een werknemer op een feestdag valt, dan zal de dag worden 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 loonschaalindeling

Artikel 20 - Functievaststelling

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt voor 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, zal de functie door werkgever opnieuw worden vastgesteld.

Artikel 21 - Loonschaalindeling

1. Werkgever zal werknemer op basis van zijn functie indelen in een loonschaal. Werkgever houdt zich daarbij aan het systeem van functieclassificatie, dat tussen werkgever en de vakvereniging is overeengekomen.
2. Werkgever licht werknemer schriftelijk in over elke wijziging van zijn loonschaalindeling.

3. Indien een werknemer vrijwillig solliciteert op een functie met een andere loonschaal zal de werknemer direct bij aanstelling in desbetreffende loonschaal geplaatst worden.

Hoofdstuk 6 Loon, toeslagen, vergoedingen en uitkeringen

§ 1 Loon

Artikel 22 - Loon

1. Werknemer heeft recht op het loon dat, gelet op zijn functie, is vastgesteld overeenkomstig de loontabel (zie bijlage 1).
2. Als werknemer arbeid verricht op uren die als roostervrije tijd worden aangemerkt, zal aan werknemer het voor hem geldende uurloon worden vergoed.
3. Werknemer van 22 jaar ontvangt een loon (inclusief toeslagen) dat tenminste gelijk is aan het bij de wet vastgestelde minimumloon voor een werknemer van 23 jaar.
4. De salarisuitbetaling geschiedt per maand. De betaling van 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 23 - Vakantietoeslag

1. a. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarloon zoals gedefinieerd in artikel 1. Dit jaarloon wordt uitsluitend vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - alle persoonlijke toeslagen, uitgezonderd de toeslag Brinks's Gerlach (zie bijlage 1).
 - alle toeslagen op grond van functiewaardering.

NB De volgende toeslagen tellen daarmee expliciet niet mee voor de vakantietoeslag (niet uitputtend): ploegentoeslag, tijdelijke toeslagen, eindejaarsuitkering (art. 23.a.), winstdelingsregeling (art. 42), uitrukpremie technische medewerker, mentortoeslag, bonustrede, onregelmatigheidstoeslagen, overwerk, stand-byvergoeding.

- b. In geval een werknemer in een jaar verandert van parttimepercentage, wordt het jaarloon waarover de vakantietoeslag wordt berekend naar rato herberekend ten tijde van de uitbetaling in mei, dan wel vindt een correctie plaats in december.
 - c. 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.
 - d. Voor werknemer die na 1 januari in dienst is getreden, geldt voor de berekening van de vakantietoeslag als jaarloon het voor hem bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgestelde maandloon (eventueel vermeerderd met toeslagen zoals genoemd in lid 1.a.), vermenigvuldigd met het aantal in het kalenderjaar gewerkte en te werken maanden.
2. a. De uitkering van de vakantietoeslag over het lopend kalenderjaar geschiedt in de maand mei van het betreffende jaar.
 - b. 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.
 3. Alle werknemers hebben recht op minimaal een vakantietoeslag van 8% op basis van loonschaal A trede 01.

Artikel 23a - Eindejaarsuitkering

1. a. Er geldt een eindejaarsuitkering die in november wordt uitgekeerd.
 - b. De eindejaarsuitkering bedraagt 2% over uitsluitend de volgende salariscomponenten:
 - salaris
 - uitkering UWV als via werkgever
 - BIT en BIT-vervolguitkering
 - meeruren en overuren
 - onregelmatigheidstoeslag, zaterdagtoeslag, nachttoeslag, ploegentoeslag
 - toeslag Sociaal Plan 2005 in geval van functiewijziging (persoonlijke toeslag, zie bijlage 1).

NB: de volgende toeslagen tellen daarmee expliciet niet mee voor de eindejaarsuitkering (niet uitputtend): alle overige persoonlijke toeslagen (zie bijlage 1), vakantietoeslag, stand-bytoeslag, winstdelingsregeling, bonustrede, uitrukpremie technische medewerker, mentortoeslag.

- c. De eindejaarsuitkering is gemaximeerd op € 791,85 onafhankelijk van het aantal uren per week, maar evenredig aan de gewerkte periode in de lopende referentieperiode.
2. De referentieperiode loopt van 1 december van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 november van het betreffende kalenderjaar. Werknemer die tussentijds uit dienst gaat, heeft recht op de eindejaarsuitkering berekend over de periode van in dienst treden 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 24 - Loonsverhoging

1. Er is geen automatische tredenverhoging van toepassing.
2. Werknemer krijgt (indien mogelijk) jaarlijks een tredenverhoging tenzij een daarvoor gehouden functioneringsgesprek anders aangeeft.
3. Degene die in het maximum van zijn loonschaal zit, kan bij uitstekend presteren in aanmerking komen voor een tijdelijke toeslag ter hoogte van maximaal één tredenverhoging gedurende één jaar.

Artikel 25 - Afbouwregeling

1. a. Als wordt vastgesteld dat werknemer in een te hoge loonschaal is ingedeeld, zal het loon van werknemer opnieuw worden vastgesteld.
b. 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.

c. In geval artikel 21 lid 3 van toepassing is, is het bepaalde in lid b. van dit artikel niet van toepassing.

2. Systematiek afbouwregeling in geval er sprake is van achteruitgang van één loonschaal.

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

In geval sprake is van meer dan één loonschaal achteruitgang wordt de eerste schaal afgebouwd in 6 jaar en geldt voor de tweede loonschaal achteruitgang een loonbevriezing ingeval bij 5 of meer functie jaren. Bij minder dan 5 functie jaren wordt na de afbouw van de eerste loonschaal ook de tweede loonschaal in 6 jaar afgebouwd. Een afbouw in 6 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%

3. 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 werknemer treedt binnen 1 jaar uit dienst, vindt verrekening naar rato plaats.

4. Voor werknemers van 50 jaar en ouder geldt geen afbouw.

5. Een loonsverhoging wordt berekend op basis van het nieuw vastgestelde loon. Als daartoe gewichtige redenen bestaan, kan werkgever van het bepaalde in dit lid ten gunste van werknemer afwijken.

§ 2. Toeslagregeling

Artikel 26 - Toeslag overuren

1. Werkgever betaalt aan werknemer voor ieder overuur dat hij volgens artikel 18 maakt een overuurloon.
2. Het overuurloon is gelijk aan het uurloon, vermeerderd met een overwerkpercentage van 30% van het uurloon. Bij de berekening van het overuurloon blijft artikel 27 buiten toepassing.
3.
 - a. Naast uitbetaling kan overwerk worden vergoed in vrije tijd.
 - b. De vergoeding in vrije tijd vindt uitsluitend plaats op verzoek van en na overleg met werknemer. Werknemer maakt de keuze voor vergoeding in vrije tijd voor minimaal drie maanden.
 - c. 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.
 - d. 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.
 - e. De keuze voor tijd voor tijd heeft altijd gevolgen voor de (pre) pensioenopbouw van werknemer, aangezien in de huidige regeling overwerktoeslag pensioengevend is en tijd voor tijd uren niet. (Zie de pensioen-CAO).

Artikel 27 - Toeslag op zon- en feestdagen

Indien werknemer volgens het dienstrooster werk verricht op een zon- of een feestdag, heeft hij voor die uren recht op vermeerdering van zijn basisuurloon met 100%.

Artikel 28 – Onregelmatigheidstoeslag

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

Artikel 29 - Vervangingstoeslag

Indien werknemer, die in één van de loonschalen A tot en met H is ingedeeld, in opdracht van werkgever de hoger ingeschaalde functie van een andere werknemer waarneemt, wordt aan werknemer een toeslag van € 4,54 per dag toegekend. Als de periode van vervanging langer duurt dan zes maanden, dan krijgt de vervanger als toeslag de geldende functieklasse 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 30 - “Stand-by” en “Uitrukdienst”

1. a. Werknemer van schaal A tot en met H die al dan niet krachtens een rouleersysteem 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-bydienst. De stand-bydienst beslaat een dag van 24 uur in het weekend, of doordeweeks de tijd tussen de laatste dienst en de eerste dienst de volgende dag.
 - b. Als de stand-bywerknemer wordt opgeroepen werkzaamheden te verrichten, is de regeling toeslag overuren van toepassing (zie artikel 26).
2. De technisch medewerker die op verzoek van werkgever op tijden buiten het vastgestelde dienstrooster een uitrukdienst heeft verricht, heeft recht op een uitruktoeslag. Deze toeslag is geïndexeerd en wordt vermeld in bijlage 1.

§ 3. Nevenvergoedingen

Artikel 31 - Maaltijden

- a. 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 per dag.

Artikel 32 - Reiniging Uniform en toeslag vuil werk

1. 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 en wordt 3 keer per jaar verstrekt, te weten in de maanden maart, juli en november.

Artikel 33 - Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

1. a. Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het woonwerkverkeer.
b. De tegemoetkoming wordt vastgesteld ongeacht welke dienst werknemer heeft en van welk vervoermiddel hij daadwerkelijk gebruik maakt.
c. De tegemoetkoming woon-werkverkeer wordt niet toegekend aan werknemer die gebruik maakt van de fietsregeling (artikel 34).
2. a. De tegemoetkoming wordt verstrekt bij een woon-werkafstand (enkele reis) van 1 kilometer tot en met maximaal 30 kilometer.
b. De geldende bedragen zijn vermeld in een overzicht, dat als bijlage 5 aan de CAO is toegevoegd.
3. a. 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.
b. Als extra dagen worden gewerkt zal hiervoor een extra reiskostenvergoeding gelden conform bijlage 5.

4. a. De tegemoetkoming wordt per maand tegelijk met de loonbetaling betaald.
b. Als werknemer ziek wordt, zullen eventuele kosten van nog niet verlopen trajectkaarten of abonnementen openbaar vervoer worden vergoed na overlegging van het desbetreffende betalingsbewijs.
5. Werknemer voor wie op andere wijze door werkgever in woon-werkverkeer wordt voorzien, komt voor deze tegemoetkoming niet in aanmerking.

Artikel 34 A. - Fietsregeling

Werknemer met een woon-werkafstand van maximaal 15 km (enkele reis en op basis van het programma “Easy Travel Pro”, waarbij de snelste route wordt berekend aan de hand van cijfers en letters van de postcodes), die in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer, kan gebruik maken van de fietsregeling. Voor de fietsregeling, inclusief de overige voorwaarden voor deelname, wordt verwezen naar bijlage 6.

Artikel 34 B – Regeling verkeersboetes

Indien een werknemer een verkeersboete heeft veroorzaakt en geen beroep aantekent of na beroep in het ongelijk wordt gesteld, wordt het bedrag van de boete ingehouden op het loon van werknemer. Indien werknemer geen beroep kan aantekenen omdat werkgever de verkeersboete niet tijdig aan werknemer heeft doen toekomen, mag de boete door werkgever niet worden ingehouden op het loon van werknemer.

Artikel 35 - 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 werknemer:
 - a. wordt gedetacheerd, zijnde tewerkgesteld in een andere standplaats voor een periode van maximaal 6 maanden tenzij door de aard van de werkzaamheden anders wordt afgesproken voor zover dat leidt tot meerdere reistijd en meerdere reiskosten;
 - b. een andere standplaats krijgt toegewezen anders dan ten gevolge van een verplaatsing van de vestiging en in welke de werkgever er voor kiest de vergoeding uitdrukkelijk toe te kennen..

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.
 - a. 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.
 - b. De meerdere reistijd wordt aangemerkt als werktijd, indien en voorzover vastgestelde diensttijd 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.
4.
 - a. Voor de meerdere reistijd die overeenkomstig het bepaalde in lid 3 wordt aangemerkt als werktijd ontvangt werknemer een vergoeding op basis van het voor hem geldende uurloon.
 - b. Over de onder lid a genoemde vergoeding wordt geen overwerk- noch onregelmatigheidstoeslag betaald.
5. Werknemer zoals bedoeld in lid 1 heeft aanspraak op:
 - een bruto detacheringvergoeding van 50 euro per volledige kalendermaand. Dit is ongeacht het geldende parttimepercentage;
 - volledige vergoeding van de eventuele noodzakelijke pensionkosten;
 - volledige vergoeding van reiskosten verbonden aan het bezoeken van de woonplaats in het weekend. 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 "Easy Travel Pro";
 - 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 "Easy Travel Pro".
6. Als werkzaamheden op of vanuit een andere dan de eigen standplaats worden verricht, anders dan wegens detachering of overplaatsing worden de door werknemer in redelijkheid gemaakte kosten vergoed.
7.
 - 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.

7. b. Tijdens meerdaagse internationale transporten geldt alle rijtijd als betaalde arbeidstijd, waarop alle reguliere vergoedingen (overwerk, overuren e.d.) van toepassing zijn.
7. c. In geval van booturen dienen deze zoveel mogelijk samen te vallen met wettelijke pauzes en/of aaneengesloten rust.
7. d. Reis- en verblijfkosten binnen grenzen van redelijkheid en billijkheid worden volledig vergoed door werkgever na overlegging van een declaratie met betalingsbewijzen (factuur of bon).

Artikel 36 - Vergoeding verhuiskosten

1. a. Indien werknemer als gevolg van verandering van zijn standplaats op verzoek van werkgever gaat verhuizen, betaalt werkgever een verhuiskostenvergoeding aan werknemer.
 - b. 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 (belast) vergoed.
 - c. De vergoeding geschiedt na overlegging van deugdelijke bescheiden waaruit de gemaakte kosten blijken.
2. Werknemer heeft geen recht op een verhuiskostenvergoeding, indien hij zelf om een verandering van standplaats heeft gevraagd. Indien 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.
3. Indien werknemer binnen 2 jaar na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding het dienstverband met werkgever beëindigt, of werkgever het dienstverband met de betrokken werknemer om dringende redenen wenst te beëindigen, kan werknemer verplicht worden 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

Artikel 37 - Vergoeding Bedrijfshulpverlening

1. a. De arbeidsomstandighedenwetgeving vereist van werkgever zich te laten bijstaan door één of meerdere bedrijfshulpverleners.
- b. Als werknemer de opleiding met toestemming van werkgever volgt, vergoedt werkgever alle kosten die door werknemer gemaakt moeten worden om het vereiste diploma bedrijfshulpverlening te behalen en bij te houden.
- c. Bij het behalen van het vereiste diploma wordt éénmalig een vergoeding van bruto € 226,89 verstrekt.
- d. Reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klas.
- e. Als 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 werkgever op gespecificeerde declaratiebasis vergoed.

§ 4. Bijzondere uitkeringen, spaarregeling en vakbondsbijdrage

Artikel 38 - Uitkering bij jubileum

Aan 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 maandloon; |
| bij een arbeidsovereenkomst van 25 jaar | : | 1 x het basis bruto maandloon; |
| bij een arbeidsovereenkomst van 40 jaar | : | 1 x het basis bruto maandloon. |

Artikel 39 - Uitkering bij pensionering

1. Werkgever zal aan werknemer, zodra de arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd een éénmalige uitkering wegens pensionering verlenen ter grootte van één bruto maandloon.
2. In afwijking van lid 1 wordt deze uitkering niet verleend, indien werknemer wegens arbeidsongeschiktheid in het gehele jaar voorafgaande aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd geen werkzaamheden voor werkgever heeft verricht.

Artikel 40 - Uitkering bij overlijden

1. Als werknemer overlijdt, zal werkgever de nagelaten betrekkingen van werknemer een overlijdensuitkering verlenen.
Onder nagelaten betrekkingen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de langstlevende der echtgenoten, dan wel geregistreeerde partners 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 blijk geven 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 toegekend over de periode vanaf de eerste dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
3. a. De overlijdensuitkering is gelijk aan het loon, vermeerderd met de vaste toeslagen, die werknemer zou hebben verdiend bij in leven zijn.

- b. Op de uitkering komt in mindering het bedrag dat de nabestaanden ter zake van het overlijden van werknemer toekomt op grond van een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.
4. Werkgever zal aan 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 41 - Spaarregeling

De spaarloonregeling is per 1 januari 2005 op kleine punten herzien. Deze is opgenomen als bijlage 8.

Artikel 42 - Winstdelingsregeling

1. De winstdelingsregeling is voor 50% afhankelijk van de resultaten van Brink's 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 Brink's Nederland b.v. exclusief het resultaat van Geldverwerking b.v.
2. a. De winstdeling wordt berekend op basis van de formule: $(\text{loonkosten} + \text{bedrijfsresultaten}) / \text{loonkosten}$
- b. 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 %

- c. Onder loonkosten wordt verstaan alle aan loon en salaris gerelateerde kosten.
- d. Onder bedrijfsresultaat wordt verstaan de operationele marge, dat wil zeggen het bedrijfsresultaat exclusief bijzondere baten, royalty's en interest.
- e. Voor de bepaling van het bedrijfsresultaat worden de hoofdkantoorkosten toegerekend conform de met de huisaccountant afgesproken methodiek voor toerekening van hoofdkantoorkosten ten behoeve van de statutaire jaarrekeningen van Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v. Deze methodiek houdt in dat de kosten van de hoofdkantoorafdeling Personeel & Organisatie worden toegerekend op basis van het aantal FTE's en voor de overige hoofdkantoorafdelingen naar rato van de omzet.
3. a. 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 loon verdiend in dat jaar.
- b. De winstdelingsuitkering over een kalenderjaar wordt uitgekeerd in het daaropvolgende jaar, bij voorkeur in maart en uiterlijk in mei.
- c. In het brutoloon, genoemd in artikel 1, worden uitsluitend de volgende toeslagen opgenomen:
- alle persoonlijke toeslagen, uitgezonderd de toeslag Brink's Gerlach (bijlage 1);
 - alle toeslagen op grond van functiewaardering.

NB De volgende toeslagen tellen daarmee expliciet niet mee voor de winstdelingsregeling (niet uitputtend):

- *ploegentoeslag*
- *tijdelijke toeslagen*
- *eindejaarsuitkering (artikel 23.a.)*
- *vakantietoeslag*
- *uitrukpremie technische medewerker*
- *mentortoeslag*
- *bonustrede*
- *onregelmatigheidstoeslagen*
- *overwerk*
- *stand-byvergoeding.*

Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid

§ 1. Verzekeringen

Artikel 43 - Collectieve ziektekostenverzekering: is vervallen.

Artikel 44 - Ongevallenverzekering

1. a. Werkgever zal voor zijn rekening ten behoeve van werknemer een verzekering sluiten tegen het risico van ongevallen, die werknemer - zowel binnen als buiten bedrijfsverband - kunnen overkomen. Daarbij zullen de navolgende uitkeringen gelden:
 - bij overlijden: 1 keer het jaarloon van werknemer;
 - bij blijvende invaliditeit: ten hoogste 2 keer het jaarloon van werknemer.
 - b. Onder jaarloon wordt in dit artikel in afwijking van de definitie verstaan het fiscale loon, dat gedurende het jaar voorafgaand aan de dag van het ongeval, aan werknemer is uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst van werknemer nog geen jaar heeft geduurd, zal dit loon tot een jaarloon worden herleid.
2. De volledige tekst van de verzekeringsvoorwaarden ligt ter inzage, en is opvraagbaar, bij werkgever.

§ 2. Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 45 - Loondoorbetaling bij ziekte

1. Tijdens de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte betaalt werkgever volgens de volgende staffel:

1 ^e t/m 26 week	100% van het nettoloon*
27 ^e t/m 52 ^e week	70% van het nettoloon* plus, als aan de eisen die in de Wet Poortwachter aan werknemer zijn gesteld is voldaan, een aanvulling van 30% van het nettoloon* zoals omschreven in lid 2 maar dan exclusief het gemiddelde aan overuurloon, onregelmatigheidstoelagen en

53^e t/m 104^e week
en eventueel daarna als
verlenging van de
loondoorbetalingsplicht
van toepassing is.

ploegentoeslagen. Dit element wordt tijdens
deze ziekteperiodes dus niet in de berekening
van de 30% aanvulling meegenomen.
70% van het nettoloon* plus, als aan de eisen
die in de Wet Poortwachter aan werknemer
zijn gesteld is voldaan, een aanvulling van
30% van het nettoloon*

*) nettoloon = conform definitie artikel 45 lid 2.

2. a. In de berekening van het nettoloon worden uitsluitend de volgende elementen meegenomen:
 - salaris
 - alle toeslagen op grond van functiewaardering
 - alle persoonlijke toeslagen
 - tijdelijke toeslagen
 - ploegentoeslag
 - mentortoeslag
 - bonustrede
 - het bedrag dat werknemer gemiddeld aan overuurloon, onregelmatigheidstoeslag heeft genoten in de onmiddellijk aan de ziekte voorafgaande betalingsperiode van twaalf maanden.
- b. Indien werknemer bij de aanvang van zijn ziekte nog geen twaalf maanden in dienst is, wordt als gemiddeld bedrag aan overuurloon, onregelmatigheids- en ploegentoeslagen het gemiddelde over de periode vanaf zijn in dienst treden genomen.
3. In de proeftijd heeft werknemer tijdens ziekte slechts recht op 70% van het brutoloon. Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, ontvangt hij met terugwerkende kracht een aanvulling tot 100% van het nettoloon voor de dagen waarop hij gedurende de proeftijd arbeidsongeschikt is geweest.

NB Werknemer ontvangt tenminste het voor hem geldende minimumloon.
4. De loondoorbetaling bij ziekte zoals bedoeld in dit artikel eindigt 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij verlenging van de loondoorbetalingsplicht van toepassing is.

Artikel 46 - WIA

1. In het kader van de WIA hebben partijen aanvullende afspraken gemaakt. Deze zijn opgenomen als bijlage 12.
2. Voor de werknemer die nog een WAO of Wajong uitkering heeft, geldt er voor wat betreft aanvullingen en uitkeringen andere afspraken dan genoemd in lid 1 van dit artikel. De afspraken zijn opgenomen in bijlage 13.

Artikel 47 - Aanvulling in geval van aangepaste functie: is vervallen

Artikel 48 - Geen recht op uitkering

1. Ieder recht op een uitkering als bedoeld in artikel 45 eindigt indien en zodra de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. a. Indien voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer een of meer derden wettelijk aansprakelijk zijn, heeft werknemer geen recht op de in artikel 45 genoemde aanvullingen of uitkeringen.

b. 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 werkgever over te dragen.

§ 3. Vervroegd uittreden, prepensioen en pensioen

Artikel 49 - Vervroegd uittreden en prepensioen:

Is vervallen, zie voor meer informatie de Pensioen-CAO.

Artikel 50 - Pensioen

Werkgever heeft een eigen pensioenfonds: "Pensioen Stichting Security" (PSS). Meer informatie over de pensioenregeling is opgenomen de Pensioen-CAO.

Hoofdstuk 8 Vakantie, buitengewoon verlof

§ 1. Vakantie

Artikel 51 - Aantal vakantie-uren

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

Artikel 52 - Verhoging aantal vakantie-uren

1. 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 werknemer deze leeftijd bereikt.

Artikel 53 - Opname vakantie-uren

1. a. Werknemer zal, wanneer hij vakantie-uren wenst op te nemen, tijdig (bij voorkeur uiterlijk 14 dagen voor opname) bij werkgever een schriftelijk verzoek indienen. Werkgever zal dit verzoek inwilligen, tenzij het belang van de onderneming zich daartegen verzet.

b. Een door werkgever ingewilligd verzoek kan, na overleg met werknemer, op grond van gewichtige redenen geheel of gedeeltelijk worden herzien. De herziening dient uiterlijk 7 dagen vóór de aangevraagde vakantie-uren aan werknemer te worden medegedeeld. Werkgever vergoedt de financiële schade die voor werknemer rechtstreeks uit de herziening ontstaat.
2. Werkgever kan per kalenderjaar maximaal drie dagen aanwijzen waarop 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.
3. a. Werknemer dient in principe de vakantie-uren voor het einde van het kalenderjaar op te nemen.

b. Werknemer kan vakantie-uren reserveren voor (het) volgende kalenderja(a)r(en), als dit schriftelijk met werkgever wordt overeengekomen.

c. Indien werknemer aan het einde van het kalenderjaar geen volledig gebruik heeft gemaakt van zijn recht op vakantie, dient werknemer vóór 1 februari van het daaropvolgende jaar aan werkgever kenbaar te maken wanneer de resterende vakantie-uren zullen worden opgenomen. Als dit niet is gebeurd, kan werkgever in overleg met werknemer bepalen wanneer de resterende vakantie-uren worden opgenomen.

- d. 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.
 - e. Mocht 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 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.
4. a. Als werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog recht heeft op vakantie, zal werkgever hem voor de niet opgenomen vakantie-uren het basis uurloon betalen. Werkgever zal een specificatie van de aldus betaalde vakantie-uren verstrekken.
- b. Als bij het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt, dat werknemer meer vakantie-uren heeft opgenomen dan waarop hij recht had, is hij voor elk uur aan werkgever een bedrag verschuldigd gelijk aan zijn basis uurloon.

Artikel 54 - Toewijzing verlof

- a. Werkgever zal binnen 5 werkdagen nadat een aanvraag tot toewijzing van vakantie-uren is gedaan aan 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.
- b. Voor toekenning van het verlof in de zomer en decemberperiode kan werkgever in overleg met de OC/persononeelsvertegenwoordiging een afwijkende procedure van indiening van verzoeken en antwoordtermijnen hanteren, welke tijdig bekend wordt gemaakt aan werknemers in desbetreffende vestiging c.q. afdeling

§ 2. Buitengewoon verlof

Artikel 55 - Jubileumverlof

Door werkgever wordt aan werknemer een vrije dag met behoud van loon toegekend ter gelegenheid van het 12,5-, 25- of 40-jarig dienstjubileum van werknemer bij werkgever.

Artikel 56 - Overig verlof met behoud van loon

1. Werkgever zal aan werknemer verlof met behoud van loon verlenen:

- a. bij huwelijk van werknemer : 2 dagen
- b. bij huwelijk van een (pleeg-/stief-) kind, (pleeg-/stief) broer, (pleeg-/stief) zuster, zwager of schoonzuster, (schoon)vader, (schoon)moeder van werknemer : 1 dag
- c. bij ondertrouw van werknemer : 1 dag
- d.
 - bij verhuizing van werknemer als gevolg van verandering van standplaats : 2 dagen
 - bij verhuizing van werknemer op initiatief van werknemer : max. 1 dag per 2 jaar
- e. bij bevalling van de echtgenote van werknemer : 2 dagen
- f. bij overlijden van de echtgenoot van werknemer : 4 dagen
- g. bij overlijden van een (pleeg-/stief-) kind : 4 dagen
- h. voor het bijwonen van de begrafenis van:
 - (pleeg-/stief-) ouder of schoonouder : 2 dagen
 - een schoonzoon, schoondochter, (pleeg-/stief) broer, (pleeg-/stief) zuster, zwager of schoonzuster : 1 dag
 - een kleinkind of grootouder van werknemer of diens echtgeno(o)t(e) : 1 dag
 - indien werknemer executeur testamentair is en dus belast is met uitvoering van het testament/nalatenschap en notarieel bewijs daarvan kan overleggen. : 2 dagen extra
- i. bij 25- of 40-jarig huwelijk van werknemer : 1 dag

bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de (pleeg-/stief-) ouders, schoonouders of grootouders van werknemer : 1 dag

j. voor het zoeken van een nieuwe werkgever wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd en werknemer gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij werkgever in dienst is geweest. : de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste 5 uur.

k. voor het vervullen van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting : de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur

l. 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

m voor het volgen van de cursus "Pensioen in zicht" : de daarvoor benodigde tijd

n 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. 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 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 werknemer op de dag van de gebeurtenis reeds vrij is.

3. a. 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.
- b. 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.

N.B. De verdere voorwaarden van dit verlof zijn geregeld in Deel II, artikel 71.

Artikel 57 - Verlof zonder behoud van loon

1. Werkgever zal aan werknemer verlof zonder behoud van loon 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 werknemer te ontvangen vergoeding door werkgever zal worden aangevuld tot een bedrag gelijk aan het netto loon zonder toeslagen dat werknemer toekomt volgens zijn loonschaal;
 - b. de dagen waarvoor werknemer van zijn vorige werkgever in plaats van vakantie een uitkering ten bedrage van zijn loon heeft gekregen; 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 gedeerde loon ten hoogste het maximumbedrag van loonschaal J bedraagt.
2. Werkgever kan bovendien aan werknemer voor ten hoogste 10 dagen verlof zonder behoud van loon toekennen. Artikel 53 lid 1 is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

§ 1. Opzegging en opzegtermijn

Artikel 58 - Opzegging algemeen

Zowel werkgever als werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst te allen tijde door opzegging doen eindigen. Opzegging zal alleen plaatsvinden tegen het einde van een kalendermaand. Een opzegging zal zowel door werkgever als door werknemer schriftelijk dienen te gebeuren.

Artikel 59 - Opzegtermijn

1. De opzegtermijn bedraagt zowel voor werkgever als voor werknemer tenminste twee maanden. Voor het overige geldt artikel 7:672 BW. Dit betekent, dat de door 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 werkgever in dienst was, geldt de volgende regel voor de opzegtermijn voor werkgever en voor werknemer. De opzegtermijn bedraagt tenminste 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 vorige zin, wordt verlengd met een week voor elk jaar gedurende hetwelk 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. met ingang van de eerste dag van de maand waarin werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
- c. door deelname aan de Regeling Vervroegd Uittreden of (pre)pensioen.

§ 2. Rechten en plichten bij einde dienstverband

Artikel 61 - Retourneren eigendom van werkgever

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal werknemer terstond aan werkgever alle van werkgever ontvangen zaken in goede staat retourneren, zoals werkkleding, uitrustingsstukken en gereedschappen. Voorts retourneert werknemer terstond aan werkgever alle bescheiden en informatiedragers die hij van werkgever of van derden in het kader van zijn functie onder zich heeft gekregen.

Artikel 62 - Ontslagbewijs

Werkgever zal aan werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een ontslagbewijs geven, waarin vermeld staan: de duur van de beëindigde arbeidsovereenkomst en de functie die werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst vervulde.

Artikel 63 - Getuigschrift

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

DEEL II - VOORSCHRIFTEN BIJ DEEL I

Artikel 64 - (is vervallen)

Artikel 65 - Werknemers tijdelijke dienst

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 werknemers in opleiding.

Artikel 66 - Gehandicapte werknemers

1. Werkgever ziet het als zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers te scheppen.
2. Werkgever zal zich ervoor inspannen de deelname van gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
3. Als uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstellingen dient de van toepassing zijnde wetgeving. In overleg met de vakvereniging en de ondernemingsraad zullen bovenstaande doelstellingen nader worden omgezet in beleid en maatregelen.

Artikel 67 - Oudere werknemers

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

Artikel 68 - (is vervallen)

Artikel 69 - Kinderopvang (is vervallen).

Artikel 70 - (Kader)leden vakvereniging

1. Kaderlid is werknemer die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de vakvereniging en die als zodanig door de vakvereniging bij 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. 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 71 - Organisatieverlof

1. 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 getal van 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, die 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 72 - Vakverenigingsbijdragen

- a. Vakverenigingsbijdragen worden verrekend via het werkgeversdeel in de SOOB-Premie.
- b. Werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid de vakbondscontributie van het bruto loon te laten betalen, conform de voorwaarden zoals opgenomen in het formulier "overeenkomst vakbondscontributie" (zie bijlage 18).

DEEL III - COLLECTIEF GEDEELTE VERHOUDING WERKGEVER, VAKVERENIGING, ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 73 - 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 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. . Werkgever garandeert de werkgelegenheid van haar werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd **gedurende de periode van 1 april 2010 tot en met 31 maart 2011**.

Artikel 74 - Sociaal plan

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. In een Sociaal Plan dat afgesloten wordt in de periode 1 april 2010 tot en met 31 maart 2011 geldt dat een ontslagvergoeding overeen wordt gekomen die gelijk is aan die van de kantonrechterformule zoals deze in 2008 werd gehanteerd.

Artikel 75 - 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 loonstijging van de groep werknemers vanaf loongroep X, exclusief de statutair directeur.

N.B. Op deze groep werknemers is de CAO blijkens artikel 2 lid 2 niet standaard van toepassing.

Artikel 76 - Inhuur

1. Werkgever huurt uitsluitend volledig gekwalificeerde uitzendkrachten in. Werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendorganisaties die zijn aangesloten bij de ABU.
2. De OC, de OR en de vakvereniging zullen periodiek worden 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.
 - a. Brink's 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.
 - b. De maximale percentages inhuur worden per functiegroep en totaal afgesproken en zijn mede afhankelijk van:
 1. het ziekteverzuim in het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
 2. het aanwijsbare fluctueren van werkzaamheden;
 3. beëindiging van bestaande contracten in het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben en;
 4. de hoogte van verlofsaldi binnen een functiegroep.
 - c. De inhuur zal maximaal 10% bedragen ten opzichte van het vaste personeelsbestand uitgaande van een ziektepercentage van 7,3% op jaarbasis.
 - d. Naast het bepaalde door Brink's Nederland b.v. in lid c. van dit artikel, geldt dat de inhuur voor Brink's Nederland b.v. maximaal 12% mag bedragen ten opzichte van het totale vaste personeelsbestand.
 - e. Bij de in lid c. en d. van dit artikel genoemde percentages is uitgegaan van – op jaarbasis – een ziektepercentage van 7,3% voor Brink's 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 c. en d. van dit artikel.

Artikel 77 - Duur, wijziging, verlenging en opzegging CAO

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 april 2010 tot en met 31 maart 2011.

NB Er is geen CAO-boekje verschenen voor de periode 1 april 2006 – 31 maart 2011. De loonschalen over die periode zijn opgenomen in bijlage 1.

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 (loon, toeslagen, vergoedingen en uitkeringen) aan de orde te stellen, indien zich in Nederland ingrijpende veranderingen voordoen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen.
Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, kan de meest gerede 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.

DEEL IV - BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIEVASTSTELLING

Artikel 78 - Beroepsprocedure

Werknemer die bezwaar heeft tegen zijn functievaststelling, kan gebruik maken van de Beroepsprocedure zoals nader geregeld in bijlage 10.

Aldus overeengekomen te Houten

Namens Brink's Nederland b.v. (de werkgever):

Naam:

Handtekening:

Datum:

Namens FNV Bondgenoten:

Naam:

Handtekening:

Datum:

Namens CNV Vakmensen

Naam:

Handtekening:

Datum:

Bijlagen bij de CAO

- Bijlage 1: Lonen, toeslagen en premies Brink's Geldverwerking b.v.
- Bijlage 2: Regeling CAO à la Carte
- Bijlage 3: Regeling studiefaciliteiten
- Bijlage 4: Roostermatig werken
- Bijlage 5: Overzicht bedragen tegemoetkoming reiskosten woon-werk
- Bijlage 6: Fietsregeling
- Bijlage 7: Is vervallen
- Bijlage 8: Spaarloonregeling
- Bijlage 9: Is vervallen
- Bijlage 10: Beroepsprocedure Functiewaardering Brink's Geldverwerking b.v.
- Bijlage 11: Oude Afbouwregeling
- Bijlage 12: Preventieve bedrijfszorg
- Bijlage 13: Arbeidsongeschikten met een WAO of Wajong uitkering
- Bijlage 14: Sociaal Plan 2005
- Bijlage 15: Principe akkoord december 2005
- Bijlage 16: Principe akkoord november 2006
- Bijlage 17: Principe akkoord mei 2007
- Bijlage 18: Overeenkomst vakbondscontributie

BIJLAGE 1 - Lonen, toeslagen en premies Brink's Geldverwerking b.v.

Salarisgebouw per 01-01-2006 inclusief verhoging A, B en C en 0,7%.

TREDE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10										2940,38
9							2228,78	2426,08	2668,94	2884,57
8						2037,61	2186,54	2380,19	2618,35	2772,96
7			1755,17	1788,80	1853,47	1999,03	2102,04	2288,39	2517,17	2661,35
6	1512,15	1609,87	1722,31	1754,90	1818,54	1921,82	2017,55	2196,59	2415,97	2549,73
5	1491,40	1580,71	1656,60	1687,10	1748,65	1844,64	1933,06	2104,80	2314,79	2438,11
4	1448,88	1523,35	1590,88	1619,31	1678,75	1767,44	1848,57	2013,00	2213,62	2326,50
3	1407,35	1465,51	1525,14	1551,49	1608,86	1690,25	1764,06	1921,20	2112,42	2214,89
2	1364,84	1407,16	1459,44	1483,69	1538,98	1613,06	1679,58	1829,41	2011,24	2103,27
1	1298,86	1338,57	1387,22	1409,50	1462,02	1532,40	1595,59	1737,61	1910,06	1991,64
0	1232,87	1269,98	1315,01	1335,32	1385,08	1451,75	1511,62	1650,73	1808,87	1880,04
Extra	41,85	57,96	65,40	67,23	69,79	76,69	83,91	91,47	100,60	110,87

Salarisgebouw per 01-01-2006 inclusief 0,7%

TREDE	U	V	W	X	Y	Z
21	3627,95	4241,74	4977,09	6064,47	7163,96	8421,09
20	3474,32	4076,52	4774,90	5840,45	6943,46	8169,72
19	3320,76	3928,37	4591,08	5620,25	6722,44	7918,26
15						7666,83
14					6502,43	7415,39
13				5399,66	6281,91	7163,96
12			4407,36	5179,18	6064,47	6943,46
11		3778,43	4241,74	4977,09	5840,45	6722,44
10	3185,34	3627,95	4076,52	4774,90	5620,25	6502,43
9	3028,21	3474,32	3928,37	4591,08	5399,66	6281,91
8	2884,57	3320,76	3778,43	4407,36	5179,18	6064,47
7	2772,96	3185,34	3627,95	4241,74	4977,09	5840,45
6	2661,35	3028,21	3474,32	4076,52	4774,90	5620,25
5	2549,73	2884,57	3320,76	3928,37	4591,08	5399,66
4	2438,11	2772,96	3185,34	3778,43	4407,36	5179,18
3	2326,50	2661,35	3028,21	3627,95	4241,74	4977,09
2	2214,89	2549,73	2884,57	3474,32	4076,52	4774,90
1	2103,27	2438,11	2772,96	3320,76	3928,37	4591,08
0	1991,64	2326,50	2661,35	3185,34	3778,43	4407,36
Extra	153,50	165,31	201,79			

Salarisgebouw per 01-04-2006 inclusief 2%.

TREDE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10										2999,19
9							2273,36	2474,60	2722,32	2942,26
8						2078,36	2230,27	2427,79	2670,72	2828,42
7			1790,27	1824,58	1890,54	2039,01	2144,08	2334,16	2567,51	2714,58
6	1542,39	1642,07	1756,76	1790,00	1854,91	1960,26	2057,90	2240,52	2464,29	2600,72
5	1521,23	1612,32	1689,73	1720,84	1783,62	1881,53	1971,72	2146,90	2361,09	2486,87
4	1477,86	1553,82	1622,70	1651,70	1712,33	1802,79	1885,54	2053,26	2257,89	2373,03
3	1435,50	1494,82	1555,64	1582,52	1641,04	1724,06	1799,34	1959,62	2154,67	2259,19
2	1392,14	1435,30	1488,63	1513,36	1569,76	1645,32	1713,17	1866,00	2051,46	2145,34
1	1324,84	1365,34	1414,96	1437,69	1491,26	1563,05	1627,50	1772,36	1948,26	2031,47
0	1257,53	1295,38	1341,31	1362,03	1412,78	1480,79	1541,85	1683,74	1845,05	1917,64
Extra	42,69	59,12	66,71	68,57	71,19	78,22	85,59	93,30	102,61	113,09

Salarisgebouw per 01-04-2006 inclusief 2%.

TREDE	U	V	W	X	Y	Z
21	3700,51	4326,57	5076,63	6185,76	7307,24	8589,51
20	3543,81	4158,05	4870,40	5957,26	7082,33	8333,11
19	3387,18	4006,94	4682,90	5732,66	6856,89	8076,63
15						7820,17
14					6632,48	7563,70
13				5507,65	6407,55	7307,24
12			4495,51	5282,76	6185,76	7082,33
11		3854,00	4326,57	5076,63	5957,26	6856,89
10	3249,05	3700,51	4158,05	4870,40	5732,66	6632,48
9	3088,77	3543,81	4006,94	4682,90	5507,65	6407,55
8	2942,26	3387,18	3854,00	4495,51	5282,76	6185,76
7	2828,42	3249,05	3700,51	4326,57	5076,63	5957,26
6	2714,58	3088,77	3543,81	4158,05	4870,40	5732,66
5	2600,72	2942,26	3387,18	4006,94	4682,90	5507,65
4	2486,87	2828,42	3249,05	3854,00	4495,51	5282,76
3	2373,03	2714,58	3088,77	3700,51	4326,57	5076,63
2	2259,19	2600,72	2942,26	3543,81	4158,05	4870,40
1	2145,34	2486,87	2828,42	3387,18	4006,94	4682,90
0	2031,47	2373,03	2714,58	3249,05	3854,00	4495,51
Extra	156,57	168,62	205,83			

Salarisgebouw per 01-06-2007 inclusief 3%.

TREDE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10										3089,17
9							2341,56	2548,84	2803,99	3030,53
8						2140,71	2297,18	2500,62	2750,84	2913,27
7			1843,98	1879,32	1947,26	2100,18	2208,40	2404,18	2644,54	2796,02
6	1588,66	1691,33	1809,46	1843,70	1910,56	2019,07	2119,64	2307,74	2538,22	2678,74
5	1566,87	1660,69	1740,42	1772,47	1837,13	1937,98	2030,87	2211,31	2431,92	2561,48
4	1522,20	1600,43	1671,38	1701,25	1763,70	1856,87	1942,11	2114,86	2325,63	2444,22
3	1478,57	1539,66	1602,31	1630,00	1690,27	1775,78	1853,32	2018,41	2219,31	2326,97
2	1433,90	1478,36	1533,29	1558,76	1616,85	1694,68	1764,57	1921,98	2113,00	2209,70
1	1364,59	1406,30	1457,41	1480,82	1536,00	1609,94	1676,33	1825,53	2006,71	2092,41
0	1295,26	1334,24	1381,55	1402,89	1455,17	1525,21	1588,11	1734,25	1900,40	1975,17
Extra	43,97	60,89	68,71	70,63	73,32	80,57	88,16	96,10	105,69	116,48

Salarisgebouw per 01-06-2007, inclusief 3%.

TREDE	U	V	W	X	Y	Z
21	3811,53	4456,37	5228,93	6371,33	7526,46	8847,20
20	3650,12	4282,79	5016,51	6135,98	7294,80	8583,10
19	3488,80	4127,15	4823,39	5904,64	7062,60	8318,93
15						8054,78
14					6831,45	7790,61
13				5672,88	6599,78	7526,46
12			4630,38	5441,24	6371,33	7294,80
11		3969,62	4456,37	5228,93	6135,98	7062,60
10	3346,52	3811,53	4282,79	5016,51	5904,64	6831,45
9	3181,43	3650,12	4127,15	4823,39	5672,88	6599,78
8	3030,53	3488,80	3969,62	4630,38	5441,24	6371,33
7	2913,27	3346,52	3811,53	4456,37	5228,93	6135,98
6	2796,02	3181,43	3650,12	4282,79	5016,51	5904,64
5	2678,74	3030,53	3488,80	4127,15	4823,39	5672,88
4	2561,48	2913,27	3346,52	3969,62	4630,38	5441,24
3	2444,22	2796,02	3181,43	3811,53	4456,37	5228,93
2	2326,97	2678,74	3030,53	3650,12	4282,79	5016,51
1	2209,70	2561,48	2913,27	3488,80	4127,15	4823,39
0	2092,41	2444,22	2796,02	3346,52	3969,62	4630,38
Extra	161,27	173,67	212,00			

Salarisgebouw per 01-04-2008, inclusief 1,75%.

TREDE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10										3143,23
9							2382,54	2593,44	2853,06	3083,56
8						2178,17	2337,38	2544,38	2798,98	2964,25
7			1876,25	1912,21	1981,34	2136,93	2247,05	2446,26	2690,82	2844,95
6	1616,46	1720,93	1841,13	1875,96	1943,99	2054,40	2156,73	2348,12	2582,64	2725,62
5	1594,29	1689,75	1770,88	1803,49	1869,28	1971,89	2066,41	2250,01	2474,48	2606,31
4	1548,84	1628,44	1700,63	1731,02	1794,56	1889,37	1976,10	2151,87	2366,33	2486,99
3	1504,44	1566,60	1630,35	1658,53	1719,85	1806,86	1885,75	2053,73	2258,15	2367,69
2	1458,99	1504,23	1560,12	1586,04	1645,14	1724,34	1795,45	1955,61	2149,98	2248,37
1	1388,47	1430,91	1482,91	1506,73	1562,88	1638,11	1705,67	1857,48	2041,83	2129,03
0	1317,93	1357,59	1405,73	1427,44	1480,64	1551,90	1615,90	1764,60	1933,66	2009,74
Extra	44,74	61,96	69,91	71,87	74,60	81,98	89,70	97,78	107,54	118,52

Salarisgebouw per 01-04-2008, inclusief 1,75%.

TREDE	U	V	W	X	Y	Z
21	3878,23	4534,36	5320,44	6482,83	7658,17	9002,03
20	3714,00	4357,74	5104,30	6243,36	7422,46	8733,30
19	3549,85	4199,38	4907,80	6007,97	7186,20	8464,51
15						8195,74
14					6951,00	7926,95
13				5772,16	6715,28	7658,17
12			4711,41	5536,46	6482,83	7422,46
11		4039,09	4534,36	5320,44	6243,36	7186,20
10	3405,08	3878,23	4357,74	5104,30	6007,97	6951,00
9	3237,11	3714,00	4199,38	4907,80	5772,16	6715,28
8	3083,56	3549,85	4039,09	4711,41	5536,46	6482,83
7	2964,25	3405,08	3878,23	4534,36	5320,44	6243,36
6	2844,95	3237,11	3714,00	4357,74	5104,30	6007,97
5	2725,62	3083,56	3549,85	4199,38	4907,80	5772,16
4	2606,31	2964,25	3405,08	4039,09	4711,41	5536,46
3	2486,99	2844,95	3237,11	3878,23	4534,36	5320,44
2	2367,69	2725,62	3083,56	3714,00	4357,74	5104,30
1	2248,37	2606,31	2964,25	3549,85	4199,38	4907,80
0	2129,03	2486,99	2844,95	3405,08	4039,09	4711,41
Extra	164,09	176,71	215,71			

Salarisgebouw per 01-01-2009, inclusief 1,25%.

TREDE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10										3182,52
9							2412,32	2625,86	2888,72	3122,10
8						2205,40	2366,60	2576,18	2833,97	3001,30
7			1899,70	1936,11	2006,11	2163,64	2275,14	2476,84	2724,46	2880,51
6	1636,67	1742,44	1864,14	1899,41	1968,29	2080,08	2183,69	2377,47	2614,92	2759,69
5	1614,22	1710,87	1793,02	1826,03	1892,65	1996,54	2092,24	2278,14	2505,41	2638,89
4	1568,20	1648,80	1721,89	1752,66	1816,99	1912,99	2000,80	2178,77	2395,91	2518,08
3	1523,25	1586,18	1650,73	1679,26	1741,35	1829,45	1909,32	2079,40	2286,38	2397,29
2	1477,23	1523,03	1579,62	1605,87	1665,70	1745,89	1817,89	1980,06	2176,85	2276,47
1	1405,83	1448,80	1501,45	1525,56	1582,42	1658,59	1726,99	1880,70	2067,35	2155,64
0	1334,40	1374,56	1423,30	1445,28	1499,15	1571,30	1636,10	1786,66	1957,83	2034,86
Extra	45,30	62,73	70,78	72,77	75,53	83,00	90,82	99,00	108,88	120,00

Salarisgebouw per 01-01-2009, inclusief 1,75%.

TREDE	U	V	W	X	Y	Z
21	3926,71	4591,04	5386,95	6563,87	7753,90	9114,56
20	3760,43	4412,21	5168,10	6321,40	7515,24	8842,47
19						
15						8298,19
14					7037,89	8026,04
13				5844,31	6799,22	7753,90
12			4770,30	5605,67	6563,87	7515,24
11		4089,58	4591,04	5386,95	6321,40	7276,03
10	3447,64	3926,71	4412,21	5168,10	6083,07	7037,89
9	3277,57	3760,43	4251,87	4969,15	5844,31	6799,22
8	3122,10	3594,22	4089,58	4770,30	5605,67	6563,87
7	3001,30	3447,64	3926,71	4591,04	5386,95	6321,40
6	2880,51	3277,57	3760,43	4412,21	5168,10	6083,07
5	2759,69	3122,10	3594,22	4251,87	4969,15	5844,31
4	2638,89	3001,30	3447,64	4089,58	4770,30	5605,67
3	2518,08	2880,51	3277,57	3926,71	4591,04	5386,95
2	2397,29	2759,69	3122,10	3760,43	4412,21	5168,10
1	2276,47	2638,89	3001,30	3594,22	4251,87	4969,15
0	2155,64	2518,08	2880,51	3447,64	4089,58	4770,30
Extra	166,14	178,92	218,41			

Per 1 april 2009 is een loonsverhoging van 0,75% overeengekomen. De salaristabellen met ingang van 1 april 2009:

Salarisgebouw per 01-04-2009, inclusief 0,75%

Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I
10									
9							2430,41	2645,55	2910,39
8						2221,94	2384,35	2595,50	2855,22
7			1913,95	1950,63	2021,16	2179,87	2292,20	2495,42	2744,89
6	1648,95	1755,51	1878,12	1913,66	1983,05	2095,68	2200,07	2395,30	2634,53
5	1626,33	1723,70	1806,47	1839,73	1906,84	2011,51	2107,93	2295,23	2524,20
4	1579,96	1661,17	1734,80	1765,80	1830,62	1927,34	2015,81	2195,11	2413,88
3	1534,67	1598,08	1663,11	1691,85	1754,41	1843,17	1923,64	2095,00	2303,53
2	1488,31	1534,45	1591,47	1617,91	1678,19	1758,98	1831,52	1994,91	2193,18
1	1416,37	1459,67	1512,71	1537,00	1594,29	1671,03	1739,94	1894,81	2082,86
0	1344,41	1384,87	1433,97	1456,12	1510,39	1583,08	1648,37	1800,06	1972,51
Extra	45,64	63,20	71,31	73,32	76,10	83,62	91,50	99,74	109,70

Salarisgebouw per 01-04-2009, inclusief 0,75%

Trede	U	V	W	X	Y	Z
21	3956,16	4625,47	5427,35	6613,10	7812,05	9182,92
20	3788,63	4445,30	5206,86	6368,81	7571,60	8908,79
19	3621,18	4283,76	5006,42	6128,69	7330,60	8634,60
15						8360,43
14					7090,67	8086,24
13				5888,14	6850,21	7812,05
12			4806,08	5647,71	6613,10	7571,60
11		4120,25	4625,47	5427,35	6368,81	7330,60
10	3473,50	3956,16	4445,30	5206,86	6128,69	7090,67
9	3302,15	3788,63	4283,76	5006,42	5888,14	6850,21
8	3145,52	3621,18	4120,25	4806,08	5647,71	6613,10
7	3023,81	3473,50	3956,16	4625,47	5427,35	6368,81
6	2902,11	3302,15	3788,63	4445,30	5206,86	6128,69
5	2780,39	3145,52	3621,18	4283,76	5006,42	5888,14
4	2658,68	3023,81	3473,50	4120,25	4806,08	5647,71
3	2536,97	2902,11	3302,15	3956,16	4625,47	5427,35
2	2415,27	2780,39	3145,52	3788,63	4445,30	5206,86
1	2293,54	2658,68	3023,81	3621,18	4283,76	5006,42
0	2171,81	2536,97	2902,11	3473,50	4120,25	4806,08
Extra	167,39	180,26	220,05			

Per 1 april 2010 is een loonsverhoging van 0,5% overeengekomen. De salaristabellen met ingang van 1 april 2010:

Salarisgebouw per 01-04-2010, inclusief 0,5%

Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I
10									
9							2442,56	2658,78	2924,94
8						2233,05	2396,27	2608,48	2869,50
7			1923,52	1960,38	2031,27	2190,77	2303,66	2507,90	2758,61
6	1657,19	1764,29	1887,51	1923,23	1992,97	2106,16	2211,07	2407,28	2647,70
5	1634,46	1732,32	1815,50	1848,93	1916,37	2021,57	2118,47	2306,71	2536,82
4	1587,86	1669,48	1743,47	1774,63	1839,77	1936,98	2025,89	2206,09	2425,95
3	1542,34	1606,07	1671,43	1700,31	1763,18	1852,39	1933,26	2105,48	2315,05
2	1495,75	1542,12	1599,43	1626,00	1686,58	1767,77	1840,68	2004,88	2204,15
1	1423,45	1466,97	1520,27	1544,69	1602,26	1679,39	1748,64	1904,28	2093,27
0	1351,13	1391,79	1441,14	1463,40	1517,94	1591,00	1656,61	1809,06	1982,37
Extra	45,87	63,52	71,67	73,69	76,48	84,04	91,96	100,24	110,25

Salarisgebouw per 01-04-2010, inclusief 0,5%

Trede	U	V	W	X	Y	Z
21	3975,94	4648,60	5454,49	6646,17	7851,11	9228,83
20	3807,57	4467,53	5232,89	6400,65	7609,46	8953,33
19	3639,29	4305,18	5031,45	6159,33	7367,25	8677,77
15						8402,23
14					7126,12	8126,67
13				5917,58	6884,46	7851,11
12			4830,11	5675,95	6646,17	7609,46
11		4140,85	4648,60	5454,49	6400,65	7367,25
10	3490,87	3975,94	4467,53	5232,89	6159,33	7126,12
9	3318,66	3807,57	4305,18	5031,45	5917,58	6884,46
8	3161,25	3639,29	4140,85	4830,11	5675,95	6646,17
7	3038,93	3490,87	3975,94	4648,60	5454,49	6400,65
6	2916,62	3318,66	3807,57	4467,53	5232,89	6159,33
5	2794,29	3161,25	3639,29	4305,18	5031,45	5917,58
4	2671,97	3038,93	3490,87	4140,85	4830,11	5675,95
3	2549,65	2916,62	3318,66	3975,94	4648,60	5454,49
2	2427,35	2794,29	3161,25	3807,57	4467,53	5232,89
1	2305,01	2671,97	3038,93	3639,29	4305,18	5031,45
0	2182,67	2549,65	2916,62	3490,87	4140,85	4830,11
Extra	168,23	181,16	221,15			

Per 1 januari 2011 is een loonsverhoging van 0,5% overeengekomen. De salaristabellen met ingang van 1 januari 2011:

Salarisgebouw per 01-01-2011, inclusief 0,5%

Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10										3.238,53
9							2.454,77	2.672,07	2.939,57	3.177,05
8						2.244,21	2.408,25	2.621,52	2.883,84	3.054,12
7			1.933,14	1.970,19	2.041,42	2.201,72	2.315,18	2.520,44	2.772,41	2.931,20
6	1.665,48	1.773,11	1.896,95	1.932,84	2.002,93	2.116,69	2.222,13	2.419,31	2.660,94	2.808,26
5	1.642,63	1.740,98	1.824,58	1.858,17	1.925,96	2.031,68	2.129,06	2.318,24	2.549,51	2.685,33
4	1.595,80	1.677,82	1.752,19	1.783,50	1.848,97	1.946,66	2.036,02	2.217,12	2.438,08	2.562,40
3	1.550,06	1.614,10	1.679,78	1.708,81	1.772,00	1.861,65	1.942,92	2.116,00	2.326,62	2.439,48
2	1.503,23	1.549,83	1.607,42	1.634,13	1.695,01	1.776,61	1.849,88	2.014,91	2.215,17	2.316,53
1	1.430,57	1.474,30	1.527,87	1.552,41	1.610,27	1.687,78	1.757,38	1.913,81	2.103,74	2.193,58
0	1.357,89	1.398,75	1.448,35	1.470,72	1.525,53	1.598,95	1.664,89	1.818,11	1.992,28	2.070,67
Extra	46,10	63,83	72,02	74,06	76,86	84,46	92,42	100,74	110,80	122,11

Salarisgebouw per 01-01-2011, inclusief 0,5%

Trede	U	V	W	X	Y	Z
21	3.995,82	4.671,84	5.481,76	6.679,40	7.890,37	9.274,98
20	3.826,61	4.489,86	5.259,06	6.432,66	7.647,51	8.998,10
19	3.657,48	4.326,70	5.056,61	6.190,13	7.404,09	8.721,16
15	-	-	-	-	-	8.444,24
14	-	-	-	-	7.161,75	8.167,30
13	-	-	-	5.947,17	6.918,88	7.890,37
12	-	-	4.854,26	5.704,33	6.679,40	7.647,51
11	-	4.161,56	4.671,84	5.481,76	6.432,66	7.404,09
10	3.508,32	3.995,82	4.489,86	5.259,06	6.190,13	7.161,75
9	3.335,25	3.826,61	4.326,70	5.056,61	5.947,17	6.918,88
8	3.177,05	3.657,48	4.161,56	4.854,26	5.704,33	6.679,40
7	3.054,12	3.508,32	3.995,82	4.671,84	5.481,76	6.432,66
6	2.931,20	3.335,25	3.826,61	4.489,86	5.259,06	6.190,13
5	2.808,26	3.177,05	3.657,48	4.326,70	5.056,61	5.947,17
4	2.685,33	3.054,12	3.508,32	4.161,56	4.854,26	5.704,33
3	2.562,40	2.931,20	3.335,25	3.995,82	4.671,84	5.481,76
2	2.439,48	2.808,26	3.177,05	3.826,61	4.489,86	5.259,06
1	2.316,53	2.685,33	3.054,12	3.657,48	4.326,70	5.056,61
0	2.193,58	2.562,40	2.931,20	3.508,32	4.161,56	4.854,26
Extra	169,07	182,07	222,26			

Geïndexeerde toeslagen met ingang van 1 april 2006

Uitrukpremie Technisch Medewerker (artikel 30), per maand

Per 1 april 2006	(2%)	: € 14,51
Per 1 juni 2007	(+ 3%)	: € 14,95
Per 1 april 2008	(+1,75 %)	: € 15,21
Per 1 januari 2009	(+ 1,25 %)	: € 15,40
Per 1 april 2009	(+0,75%)	: € 15,52
Per 1 april 2010	(+0,5%)	: € 15,60
Per 1 januari 2011	(+ 0,5%)	: € 15,68

Centralistentoeslag (persoonlijke toeslag)

Deze toeslag is afgesproken ten tijde van een reorganisatie en wordt uitgekeerd aan een zeer beperkte groep werknemers die herplaatst werden, tot het moment van uit dienst treden. Deze toeslag is geïndexeerd.

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.

Eenmalige uitkering Brink's Geldverwerking b.v. € 150,00 aan alle werknemers die op 1 december 2007 in dienst zijn van Brink's Geldverwerking b.v. en ingeschaald zijn in de loonschalen A, B of C.

Werknemer met een parttime dienstverband op 1 december 2007 ontvangt naar rato van zijn parttimepercentage op 1 december 2007.

Premies

Prepensioen

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.

Vut

Werkgever is voor de regeling vervroegd uitreden aangesloten bij het beroepsgoederenvervoer. Zie voor meer informatie ; www.devervoerssite.nl. De premie voor de vut-regeling moet nog tot en met 2010 worden betaald, waarna de regeling wordt beëindigd. Meer informatie is opgenomen in de Pensioen-CAO.

Pensioen

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

SOOB

Werkgever valt onder de SOOB-CAO, met afdracht van een premie voor Opleiding en Ontwikkeling. Voor meer informatie zie www.devervoerssite.nl. De SOOB-premie bedraagt al enige tijd voor de werkgever 0,615 procent en voor de werknemer 0,245 procent.

BIJLAGE 2 : REGELING CAO à LA CARTE (bijlage bij artikel 9)

Artikel 1

1. Werknemer die deel wil nemen aan de regeling CAO à la Carte, moet vóór 1 november - of latere datum indien Brink's daar expliciet gelegenheid toe heeft gegeven - zijn keuze voor het daaropvolgende jaar bekend maken door het indienen van een keuzeformulier bij werkgever. Deze keuze geldt voor 1 kalenderjaar. Indien werknemer geen formulier indient wordt aangenomen dat er geen gebruik wordt gemaakt van de regeling CAO à la Carte en zal de werknemer zijn 26 roostervrije dagen behouden.
2. Iedere nieuwe werknemer kan voorafgaand aan het in dienst treden door middel van het keuzeformulier een keuze inzake CAO à la Carte indienen voor het lopende kalenderjaar.
3. Als de keuze van werknemer negatieve gevolgen heeft voor de organisatie van werkgever, kan werkgever werknemer in zijn keuze bijsturen. Bijsturing vindt plaats in overleg met werknemer en personeelszaken.
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 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 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. a. Werknemer kan ervoor kiezen om - in blokjes van 6 of 7 dagen - maximaal 26 roostervrije dagen niet op te nemen, maar te verkopen voor (maximaal 3 keuzen):
 - kinderopvang;
 - sabbatical leave (langdurig verlof);
 - spaarloon (tot het fiscale maximum);
 - loon;
 - (extra pensioen, zie ook artikel 5 lid 1).

- b. Werknemer kan ervoor kiezen om 6, 13, 19 of 26 dagen te kopen (van het loon).
- c. Over het loon dat wordt verkregen na inlevering van roostervrije dagen wordt vakantietoeslag uitgekeerd. Over het loon 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 werknemer en voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen.
2. Bij het kopen of verkopen van dagen wordt de reiskostenvergoeding woonwerkverkeer overeenkomstig aangepast.

Artikel 4

1. Ten aanzien van 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. 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 werknemer verantwoord is.

Artikel 5

1. De pensioenoptie is komen te vervallen in verband met uitvoeringsproblemen en wijziging van fiscale wetgeving. Werknemer die al deelneemt aan deze optie kan wel blijven deelnemen.
2. a. 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.

- b. De periode waarin het "sabbatical verlof" zal worden genoten dient zo vroeg mogelijk, echter tenminste 6 maanden vóór aanvang van de gewenste periode, te worden overeengekomen met de werkgever.
 - c. Het "sabbatical verlof" moet uiterlijk worden genoten in het jaar volgend op het jaar waarop de spaarperiode is geëindigd.
- 3.
- a. 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 tengevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samen worden geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
 - b. 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 werknemer opnieuw arbeidsgeschikt is geworden.
 - c. In geval van ziekte/arbeitsongeschiktheid van werknemer tijdens het "sabbatical verlof", worden de opgespaarde dagen - tot een maximum van 26 dagen - geacht te zijn opgenomen.
4. Bij uit dienst treden worden de opgespaarde dagen aan werknemer uitbetaald.

BIJLAGE 3 : REGELING STUDIEFACILITEITEN (bijlage bij artikel 10)

Artikel 1 - Voorwaarden

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 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 werkgever;
- c. de opleiding gericht is op het vergroten van de arbeidsmobiliteit van werknemer, doch niet direct in het belang is van werkgever;
- 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 werknemer;
- f. de opleiding valt onder een combinatie (uitgezonderd artikel a) van bovenstaande categorieën, waarbij de opleiding in het belang is van zowel werkgever als werknemer.

Artikel 2 - Toekenning

1. Het verzoek om toekenning van studiefaciliteiten moet tijdig vóór aanvang van de opleiding ingediend worden.
2. Werkgever bepaalt onder welke van de in artikel 1 genoemde categorieën de opleiding valt.
3. Werkgever is bevoegd de verleende toekenning in te trekken, als naar haar oordeel de voortgang en de resultaten van de opleiding blijvend onvoldoende zijn.

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: werkgever en werknemer bepalen in goed overleg welke kosten voor rekening van werknemer respectievelijk 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 wegens inschrijfgelden, introductiekosten, kosten voor conferenties, lesgelden, examengelden, noodzakelijke leermiddelen, alsmede 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 "Easy Travel Pro".
2. Onder werkelijk gemaakte kosten worden niet begrepen kosten voor woordenboeken, atlassen, 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 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. werknemer weigert zich na afloop van de opleidingstermijn te onderwerpen aan het daaraan verbonden examen;
 - b. 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 op verzoek van werknemer verbroken wordt;
 - d. voor het beëindigen van de opleiding of binnen drie jaar na het met goed gevolg voltooien van de opleiding werknemer ten gevolge van de aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen;
 - e. de terugbetalingsregeling, genoemd in artikel 6 lid 1 onder c en d geldt niet voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder a.
2. Het bij beëindiging van het dienstverband terug te betalen bedrag wordt met 1/36 deel verminderd voor elke volle kalendermaand die werknemer na voltooiing van de opleiding in dienst is gebleven.

Artikel 7 - Studieverlof

1. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid a slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan werknemer verlof verleend met behoud van loon.
2. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid b slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt werknemer verlof verleend met behoud van loon 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 werknemer verlof verleend met behoud van loon tot maximaal één halve dag per week.
4. Als naar het oordeel van de werkgever de zwaarte van de opleiding dat vereist, kan werknemer van de opleidingen als genoemd in artikel 1 onder leden a, b, c en d, tevens aanspraak maken op verlof met behoud van loon 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 werknemer voor zover het dienstbelang dat toelaat, aanspraak maken op verlof zonder behoud van loon 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 werkgever en 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. 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 loon tot een maximum van vier halve dagen per volledig studiejaar, mits 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 werknemer verlof met behoud van loon verrekend. Dit is uitzonderd afwijkende afspraken gemaakt conform artikel 7 lid 6.

BIJLAGE 4 : ROOSTERMATIG WERKEN (bijlage bij artikel 17)

Artikel 1

1. Een dienst omvat de voor 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 werkgever opgesteld. Daarbij kan 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 werknemer toegankelijke plaats ter inzage gelegd.
3. Werknemer dient zich tijdig op de hoogte te stellen van het dienstrooster.

Artikel 4

1. De diensten worden door werkgever per periode ingedeeld na verkregen toestemming van de Ondernemingsraad.
2. 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 tenminste 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, dient de werknemer de daaropvolgende zondag vrij te zijn. Werkgever roostert ook een andere dag "vrij voor zaterdag" in, in de week voorafgaand aan de zaterdag. 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. 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. 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 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 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 werknemer moet tenminste een week voor de wijziging.

definitief akkoord

BIJLAGE 5 : OVERZICHT TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON- WERKVERKEER (bij artikel 33)

De vergoeding per maand wordt berekend aan de hand van de kilometers enkele reis met het programma 'Easy Travel Pro'(snelste route). 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.

Bedragen per maand bij aantal dagen per 2 weken :

Bedragen per maand bij aantal dagen per 2 weken:

Dagtabel 2010

km	per dag	10 dagen	9 dagen	8 dagen	7 dagen	6 dagen	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dag
1	0,34	7,37	6,63	5,89	5,16	4,42	3,68	2,95	2,21	1,47	0,73
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	8,11
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	12,53
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	16,95
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	21,37
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. 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.

definitief akkoord

BIJLAGE 6 : FIETSREGELING (bijlage bij artikel 34)

NB Werknemer die nog deelneemt aan de oude fietsregeling dient die regeling conform de oude voorwaarden af te ronden.

Voor werknemer die deelnam aan regelingen voor 1 januari 2004 geldt dat het om fiscale redenen noodzakelijk is dat er een restwaarde wordt betaald van € 68,00. Deze werknemer zal hierbij door middel van een eenmalige brutotoeslag bij het loon van € 68,00 worden gecompenseerd.

Artikel 1 - Voorwaarden

1. Een werknemer die maximaal 15 kilometer (enkele reis) van het werk woont, kan een aanvraag indienen bij werkgever om deel te nemen aan de fietsregeling. Er geldt geen minimum aantal kilometers.
Het aanvraagformulier kan worden opgevraagd bij de afdeling P&O.
2. De aanvraag wordt alleen in behandeling genomen als aan alle voorwaarden is voldaan, en het aanvraagformulier correct is ingevuld en voorzien van een correcte factuur.
3. De werknemer moet minimaal 1 jaar in dienst zijn om een aanvraag voor deelname aan de fietsregeling te kunnen indienen.
4. De werknemer is op het moment van aanvragen volledig arbeidsgeschikt.
5. Deelname kan op elk moment in het kalenderjaar.
6. Werknemer dient gemiddeld op meer dan de helft van het aantal dagen woon-werkverkeer van de fiets gebruik te maken.
7. Bij deelname aan de fietsregeling vervalt de tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer.

Artikel 2 - Duur

1. Deelname aan de fietsregeling geldt voor een periode van 3 jaar, oftewel 36 maanden.

2. Ten aanzien van parttime werknemer zal deze periode naar rato van het aantal werkdagen per 2 weken, in relatie tot de 9 dagen per 2 weken bij fulltimers, worden verlengd. Een verlenging van de duur kan ook tussentijds plaatsvinden als in de loop van de regeling dit aantal werkdagen per 2 weken verandert.
3. De koop of verkoop van dagen vanuit de regeling CAO à la Carte heeft geen invloed op de duur van de regeling. Dat geldt ook voor ouderschapsverlof.
4. Enkel na het aflopen van de fietsregeling (na 36 maanden, en bij parttimers langer) kan de werknemer opnieuw een aanvraag voor deelname indienen.
5. Diefstal van de fiets is volledig voor rekening van werknemer. Er kan niet opnieuw worden meegedaan aan de fietsregeling als de 36 maanden (of langer, bij parttimers) nog niet zijn verlopen.

Artikel 3 : Aanschaf en vergoeding

1. Werknemer schaft zelf een fiets aan. Werkgever verstrekt géén voorschot.
2. De fiets is in eigendom van werknemer.
3. Werkgever vergoedt maximaal € 749,00 van de aanschafkosten van de fiets, waarvan 68 euro belast. Het mag hier ook een eventuele verzekering van de fiets betreffen, maar losse accessoires kunnen niet worden vergoed. Bij wijziging van de fiscale voorwaarden kan het aandeel netto versus bruto daaraan conform veranderen.
4. Bij indiening voor de 23e van een kalendermaand bij de afdeling P&O support, waarbij aan de voorwaarden is voldaan en alle papieren in orde zijn, wordt de vergoeding zoals gesteld in lid 3 met het salaris van de volgende kalendermaand vergoed.
5. De eerste van de kalendermaand waarin de vergoeding door werkgever plaatsvindt is de startdatum van deelname aan de regeling.
6. Werkgever kent gedurende 3 jaar een onbelaste vergoeding toe van € 82,00. De eerste vergoeding van € 82,00 wordt in dezelfde maand uitgekeerd als waarin de vergoeding als genoemd in punt 5 wordt uitgekeerd. In de 2 daarop volgende jaren zal dit bedrag in dezelfde maand als waarin de eerste vergoeding is gegeven worden uitgekeerd.

Ook voor parttimer waarbij de regeling langer loopt, geldt dat deze vergoeding volgens dit stramien en dus maximaal 3 keer, wordt uitgekeerd.

7. Indien de werknemer een fiets heeft aangeschaft maar niet voldoet aan de voorwaarden of indien de benodigde papieren niet in orde zijn, is dit volledig voor risico van werknemer.
!! Let op de eisen zoals gesteld in het aanvraagformulier.

Artikel 4 : Beëindiging en wijziging

1. Bij beëindiging van het dienstverband binnen 36 maanden (of langer, bij parttimers) om welke reden dan ook, dient de werknemer voor elke maand korter in dienst $1/36^e$ (of bij parttimers naar rato conform artikel 2.2. een kleiner) deel van het volledige uitgekeerde bedrag netto terug te betalen. Daarnaast wordt de jaarlijkse betaling van de onbelaste vergoeding van € 82,00 stopgezet op moment van uit dienst treden.
2. Verhuist werknemer binnen de periode van 36 maanden waarbij de afstand woon-werk 15 kilometer of minder is dan blijft de regeling ongewijzigd van kracht. Verhuist de werknemer waarbij de enkele reisafstand meer wordt dan 15 kilometer dan wordt er voor elke maand waarvoor deelname korter is geweest dan 36 maanden een $1/36^e$ deel van het volledige uitgekeerde bedrag netto van de reiskostenvergoeding per maand afgetrokken gedurende het resterende aantal van de 36 maanden. Na die 36 maanden is de fietsregeling voor de werknemer afgelopen en wordt het volledige nieuwe bedrag aan reiskostenvergoeding (conform bijlage 5) uitbetaald. Bij parttimers geldt een en ander naar rato, conform het in artikel 2.2 gestelde.
3. Krijgt een werknemer die deelneemt aan de fietsregeling een leaseauto, dan geldt eenzelfde afhandeling als bij uitdiensttreding, waarbij een afbetalingsregeling wordt overeengekomen.
4. Indien een werknemer binnen de 36 maanden (of langer, bij parttimers) in de WAO terecht komt geldt eenzelfde regeling als in lid 3 van dit artikel.
5. In geval van overlijden van werknemer zal er geen terugbetaling plaatsvinden.

Artikel 5 : Slotbepalingen

1. Werknemer vrijwaart de werkgever voor alle schade en/of lichamelijk letsel van werknemer, dan wel schade en/of lichamelijk letsel toegebracht aan derden.

BIJLAGE 7 : Is vervallen.

definitief akkoord

BIJLAGE 8 : SPAARLOONREGELING (bijlage bij artikel 41)

Artikel 1 - Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

- Werkgever : BRINK'S NEDERLAND B.V. c.q.
BRINK'S GELDVERWERKING B.V.,
beide gevestigd te Houten.
- Deelnemer : de werknemer, die deelneemt aan de spaarloonregeling,
waarop dit reglement van toepassing is.
- Partner/Echtgenoot : onder partner respectievelijk echtgenoot wordt verstaan
de niet duurzaam gescheiden levende echtgenoot dan wel
geregistreerd partner, alsmede de ongehuwde
minderjarige persoon waarmee de werknemer duurzaam
een gezamenlijke huishouding voert en voorts voldoet aan
de vereisten zoals omschreven in artikel 1.2 Wet
inkomsten belasting 2001.
- Spaarloon : een bedrag dat ingevolge een inhouding op het brutoloon
van de deelnemer respectievelijk een toekenning door de
werkgever aan de deelnemer op de speciale
spaarrekening ten name van de deelnemer is gestort.
- Bank : een door de werkgever gekozen Rabobank. Speciale
spaarrekening: de door de bank ten name van de
deelnemer geopende speciale spaarrekening, waarop het
spaarloon alsmede de op het tegoed gekweekte rente
worden bijgeschreven.

Artikel 2 - Deelneming

1. Aan de spaarloonregeling mag worden deelgenomen door alle
personeelsleden, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de deelnemer is per 1 januari van het kalenderjaar waarin met de regeling
wordt aangevangen in dienst van werkgever;

- b. de deelnemer moet op 1 januari van het kalenderjaar waarin met de regeling wordt aangevangen bij werkgever de loonheffingskorting claimen.
2. Deelnemer wordt men door het invullen en ondertekenen van een deelnameformulier, dat bij de werkgever moet worden ingeleverd.
3. De deelneming eindigt:
 - a. bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer;
 - b. bij schriftelijke opzegging door de deelnemer;
 - c. bij faillissement van de deelnemer;
 - d. bij daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van deelnemer;
 - e. bij van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op de deelnemer;
 - f. bij uitsluiting door de werkgever wegens verpanding, bezwaring of vervreemding als genoemd in artikel 10.

Artikel 3 - Spaarloon

1. Het in te houden dan wel toe te kennen spaarloon bedraagt, naar keuze van werknemer, € 22,69 òf het maximum per maand (in 2005 is dat € 51,08 per maand oftewel € 613,00 per jaar).
Deelnemers die op grond van het oude reglement gekozen hebben voor deelname met het bedrag van € 34,03 of € 45,38 per maand kunnen deze bedragen blijven sparen (zolang deze wel onder het wettelijk maximum blijven).

Het op de speciale spaarrekening van de deelnemer te storten bedrag zal per kalenderjaar niet meer mogen bedragen dan het in artikel 31, tweede lid letter f, van de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde maximum. Als door deelnemer gekozen wordt voor een inhouding van het spaarloonbedrag eenmaal per jaar, zal deze inhouding geschieden op de vakantietoeslag. Het op de speciale spaarrekening van de deelnemer te storten bedrag zal per kalenderjaar niet meer mogen bedragen dan het in artikel 34a, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde maximum.

2. Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer wordt het spaarloon ingehouden van de uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover deze uitkeringen geschieden

door bemiddeling van de werkgever en op deze uitkeringen de witte tabel in het kader van de Wet op de loonbelasting van toepassing is. Indien en voorzover de even genoemde uitkeringen niet door bemiddeling van de werkgever geschieden, wordt de inhouding opgeschort tot het tijdstip, waarop de deelnemer zijn werkzaamheden hervat.

Artikel 4 - Overboeking

1. Het spaarloon wordt na inhouding door de werkgever op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer bij de bank gestort.
2. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn speciale spaarrekening te storten of te doen storten, anders dan de op de in lid 1 vermelde wijze.

Artikel 5 - Blokkeringsperiode

1. Behoudens het bepaalde in artikel 6, lid 1, dient het spaarloon gedurende 4 kalenderjaren, gerekend vanaf 1 januari volgend op het jaar van storting, op de speciale spaarrekening te blijven staan.
2. Uiterlijk in de maand februari van elk jaar zal het spaarloon, dat gedurende 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft uitgestaan, naar de vrije rekening ten name van de deelnemer worden geboekt.

Artikel 6 - Opneming van gelden

1. Voor het opnemen van spaarloon, dat korter dan 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft gestaan, is goedkeuring van de werkgever vereist.
2. De in lid 1 van dit artikel genoemde goedkeuring wordt verleend door het afgeven van een formulier "Aanvraag overboeking werknemerssparen" en wel uitsluitend:
 - a. bij besteding ten behoeve van de in artikel 7 genoemde doeleinden;
 - b. bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer overeenkomstig artikel 9.

3. Het opnemen van spaarloon ten laste van de speciale spaarrekening anders dan in de gevallen genoemd in artikel 7 (bestedingsdoeleinden) en artikel 9 (beëindiging dienstverband) is niet toegestaan.
4. Bij het opnemen of overboeken van spaarloon als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zullen steeds de laatst bijgeschreven bedragen geacht worden te zijn opgenomen of overgeboekt.

Artikel 7 - Bestedingsdoeleinden

Als bestedingsdoel wordt erkend:

- a. verwerving door de deelnemer of diens partner, van een eigen woning als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001;
- b. door de deelnemer te betalen premies (koopsommen), anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, die verschuldigd zijn ingevolge een lijfrenteovereenkomst zoals hierna omschreven in artikel 8 lid 1;
- c. premies, anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, die verschuldigd zijn ingevolge een kapitaalsverzekeringsovereenkomst zoals hierna omschreven onder artikel 8 lid 2;
- d. de door de deelnemer vrijwillig te betalen premies ingevolge een pensioenregeling in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964;
- e. financiering van scholingsuitgaven door de deelnemer voor het volgen van:
 - een opleiding of studie door de deelnemer met het oog op het verwerven van inkomen uit werk met uitzondering van kosten:
 - die verband houden met een woon- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting
 - van binnenlandse reizen voorzover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 15b, eerste onderdeel b van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door de deelnemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- f. opnames ter zake van compensatie van niet genoten loon door de deelnemer als gevolg van opname van (gedeeltelijk) onbetaald verlof, tot maximaal 50% van het niet genoten loon, mits de dienstbetrekking ten tijde van het (gedeeltelijk) onbetaald verlof ongewijzigd blijft voortbestaan. Voor

de toepassing van dit artikel wordt het door de werknemer genoten loon in aanmerking genomen, met inachtneming dat artikel 11, eerste lid, onderdeel j van de Wet op de loonbelasting 1964 geen toepassing vindt en dat tantièmes en toevallige bijzondere beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken niet in aanmerking worden genomen;

- g. opnames voor de start van activiteiten uit welke de deelnemer vermoedelijk als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 zal gaan genieten. De aanwezigheid van deze activiteiten moet blijken uit een beschikking die op verzoek van de deelnemer door de inspecteur wordt afgegeven;
- h. betaling van kinderopvangkosten zoals omschreven in de Wet op de Loonbelasting, tot een maximum van 1/6 deel van de aan de deelnemer of diens partner in rekening gebrachte kosten. Met betrekking tot de in dit artikel genoemde besteding zullen maximaal twee opnames per jaar ten laste van de speciale spaarrekening worden toegestaan.

Artikel 8 - Voorwaarden verzekering

1. Onder een lijfrenteovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124 onderdeel b, en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De polis dient onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot en de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, kunnen niet eerder ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. Onder een kapitaalverzekeringsovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering bij in leven zijn, is verzekerd, en waarbij eventueel, bij dezelfde overeenkomst, vrijstelling van premiebetaling bij invaliditeit, ziekte of ongeval is overeengekomen, mits de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn partner. Deze overeenkomst moet:
 - a) voldoen aan artikel 1, eerste lid onderdeel b van de Wet toezicht verzekeringsovereenkomsten 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;

- b) door de deelnemer of zijn partner zijn gesloten op het leven van de deelnemer, zijn partner of kinderen voor wie de deelnemer of zijn partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagweg of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
 - c) voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van tenminste vier jaren.
3. Als premies in gevolge een kapitaalverzekeringsovereenkomst worden mede aangemerkt: regelmatige inleggingen bij een instelling als bedoeld in artikel 2, achtste lid van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen, waartoe de deelnemer of zijn partner zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht. Het onder 2 bepaalde vindt overeenkomstige toepassing.

Artikel 9 - Einde deelneming

1. Indien de deelneming aan de spaarloonregeling eindigt wegens beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer door:
- a) het overlijden van de deelnemer;
 - b) het faillissement van de werkgever;
 - c) andere dan onder a en b vermelde redenen,
- zal ter keuze van de deelnemers c.q. diens rechtverkrijgende(n):
- a) de speciale spaarrekening worden aangehouden.
Het bepaalde in dit reglement blijft voor zover van toepassing onverminderd van kracht;
- ofwel
- b) speciale spaarrekening worden opgeheven en aan de deelnemer c.q. aan diens rechtverkrijgende(n) goedkeuring worden verleend tot het opnemen van het op de speciale spaarrekening uitstaande spaarloon, onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. Indien het spaarloon door de deelnemer of diens rechtverkrijgende(n) is opgenomen bij beëindiging van het dienstverband, daaronder begrepen het overlijden van de deelnemer, wordt voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elke volle

maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van 4 jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon aangemerkt als loon, niet zijnde spaarloon.

Artikel 10 - Verpanding, bezwaring en vervreemding

Het is de deelnemer niet toegestaan door de speciale spaarrekening aangewezen vordering op de bank geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden.

De werkgever heeft in voorkomende gevallen het recht de deelnemer van verdere deelneming aan de spaarloonregeling uit te sluiten.

Artikel 11 - Rente

De op de speciale spaarrekening gekweekte rente zal jaarlijks op deze rekening worden bijgeschreven. Nadat rentebijgeschrijving heeft plaatsgevonden, kan de deelnemer te allen tijde over deze rente beschikken, zonder dat voorafgaande goedkeuring vereist is.

Uiterlijk in de maand februari van elk jaar zal de rente, die gedurende 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening heeft uitgestaan, naar de vrije rekening ten name van de deelnemer worden overgeboekt.

Artikel 12 - Saldo-opgaven

De bank zal uiterlijk in de maand februari van elk jaar aan iedere deelnemer een opgave zenden van de mutaties op zijn speciale spaarrekening in het voorafgaande jaar, de in dat jaar gekweekte rente en de grootte van het spaartegoed per 31 december van dat jaar. Overzichten van deze saldo-opgaven zullen door de bank aan de werkgever worden gezonden.

Artikel 13 - Slotbepalingen

1. Deze spaarloonregeling kan te allen tijde door de werkgever worden gewijzigd of opgeheven, met dien verstande, dat ten aanzien van het vóór de wijziging of opheffing gestorte spaarloon het bepaalde in dit reglement onverminderd van kracht blijft.

2. Zowel bij wijziging als opheffing van deze spaarloonregeling zal – voor zover vereist – vooraf goedkeuring van de bevoegde instantie(s) moeten zijn verkregen.

Artikel 14

Deze spaarloonregeling is in werking getreden op 01-10-1994 en is gewijzigd per 01-01-2005.

Opgemaakt: 29-04-2005.

BIJLAGE 9 : Is vervallen.

definitief akkoord

BIJLAGE 10 : BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING BRINK'S GELDVERWERKING B.V. (bijlage bij artikel 78)

Artikel 1 - Beroepsprocedure

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

Artikel 2 - Bezwaar

1. 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 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. Zonodig betreft werkgever een externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode bij het overleg.
5. Het resultaat van het overleg wordt schriftelijk aan werknemer medegedeeld. Werkgever bericht binnen 6 weken na indiening schriftelijk of hij het bezwaar gegrond acht.

Artikel 3 - Beroep bij interne Beroepscommissie

1. Als 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 werknemerszijde en twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De werknemersvertegenwoordigers van de commissie worden benoemd door de Ondernemingsraad. Een werkgeversvertegenwoordiger wordt benoemd door

de werkgever. De andere werkgeversvertegenwoordiger is de directeur HR of diens vertegenwoordiger, die tevens de commissie voorziet.

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 directeur HR. Werknemer krijgt een kennisgeving, dat het advies is verstrekt;
 - c. de directeur HR deelt werknemer zijn besluit over 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 directeur HR daarvan slechts in bijzondere omstandigheden gemotiveerd afwijken.
4. a. De directeur HR deelt 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 directeur HR daarvan slechts onder bijzondere omstandigheden gemotiveerd afwijken.

b. Als de vaststelling van de functie bedoeld onder a voor 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 werknemer bevredigende oplossing, kan hij opnieuw beroep bij een externe beroepscommissie aantekenen en wel als volgt.
2. a. Werknemer dient zijn beroep, met redenen omkleed, in bij de directeur 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 werkgever optreedt).

- b. 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.
- c. De behandeling van het beroep vindt plaats door de in lid 2a genoemde externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode en - voor leden van de vakvereniging - door een door de vakvereniging ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige.

3. Het beroep wordt als volgt behandeld.

- a. De deskundigen horen gelijktijdig de partijen.
Deze worden in de gelegenheid gesteld, de argumentatie met betrekking tot de functievaststelling toe te lichten.
- b. 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.
- c. De deskundigen doen vervolgens binnen 30 dagen na de mondelinge behandeling een voor partijen bindende uitspraak in de vorm van een rapportage aan werkgever. De director HR (en eventueel de vakvereniging) informeert vervolgens werknemer over de uitslag van dit beroep.

BIJLAGE 11 : OUDE AFBOUWREGELING (bijlage bij artikel 25)

Is vervallen.

BIJLAGE 12 : 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 werknemer en eventueel bedrijfsarts naar mogelijkheden van snelle interventie waardoor verzuim wordt geminimaliseerd. Dit heeft zowel voor werknemer als voor werkgever voordelen. De werknemer is sneller weer in staat om zonder klachten te leven 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 werknemers lopen, gedacht kan daarbij worden aan overgewicht en diabetes hetgeen tot functiebeperking kan leiden. Daarmee zou door individuele gesprekken bewustzijnsvergroting bereikt kunnen worden. Brinks wil dit in goede harmonie met de OR laten plaatsvinden. Concrete plannen zullen daarom besproken worden.

Brinks heeft twee preventiemedewerkers 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 werknemer en werkgever en voorkomt onnodige pogingen tot reïntegratie en onnodige verzuimkosten voor de werkgever. Tijdens de voortzetting van de wachttijd betaalt de werkgever de loondoorbetaling 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 werknemer en werkgever duidelijkheid te verkrijgen of de goede weg naar reïntegratie is ingeslagen. De kosten worden betaald door Brinks en er vindt loondoorbetaling 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

Brinks heeft na overeenstemming met de bonden een verzekering afgesloten bij Centraal Beheer Achmea. Deze verzekering voor “WIA-inkomensaanvulling” is een werknemersverzekering, waarbij de premie volledig wordt betaald door werknemers. Deze verzekering betekent in het kort een aanvulling van 10% van het SV-loon voor werknemers die een WIA-uitkering ontvangen.

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 reïntegratie.

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. Reïntegratie in eigen functie

Wanneer duidelijk is dat duurzame reïntegratie 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 reïntegrerende 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 reïntegratie, 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 reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces (bij de externe werkgever) en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd.

2.6. Aanbod passende arbeid

2.6.1. Indien in het kader van de reïntegratie 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

2.6.2. 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.

2.6.3. 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.

2.6.4. Wanneer een second opinion wordt aangevraagd door de werknemer op de passendheid van werk zoals hierboven beschreven, zal het loon 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 loon doorbetaald. De kosten van de aanvraag van een second opinion komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.

2.6.5. De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.

2.6.6. De werknemer 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

Reïntegratie inspanningen

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

4. **De rechtspositie van de werknemer**

4.1. De gevolgen bij interne herplaatsing

Vanaf het moment van interne herplaatsing zal de loonschaal 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 Brink's de arbeidsovereenkomst beëindigen. Wanneer ondanks aantoonbare inspanningen van de werknemer een externe plaatsing niet lukt (zie onder 2.5), zal Brink's 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 loondoorbetaling van de werkgever na 104 weken. Werkgever dient vanwege dit belang werknemer goed voor te lichten.

4.5 Verlenging loondoorbetaling 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 loon gedurende maximaal 12 maanden extra doorbetaald dient te worden.

BIJLAGE 13 : Arbeidsongeschikten met een WAO of Wajong uitkering

(Aanvullende) Vervoluitkering (Voormalig artikel 46)

1. a. Voor 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 loon 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 werknemer verschuldigde premie voor deze verzekering zal door werkgever op het loon worden ingehouden.
2. a. Als werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid recht verkrijgt op een uitkering krachtens de “Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering” (WAO); en/of de “Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening gehandicapten Wajong) eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de collectieve verzekering zoals vermeld in lid 1, zal werkgever hem ter aanvulling daarop een bedrijfsinvaliditeitsuitkering (B.I.T.) toekennen.
- b. De bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt door werkgever aan 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 werkgever in dienst was en met een maximum van 2 jaar indien de arbeidsovereenkomst 7 jaar of meer bedroeg.
- c. 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 45 lid 2) per maand exclusief de vakantietoeslag.
- d. 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 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 23.

Aanvulling in geval van aangepaste functie (Voormalig artikel 47)

1. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WAO/Wajong, door werkgever in een nieuwe (aangepaste) functie wordt aangesteld, geldt het navolgende. Indien het voor die functie vastgestelde loon lager is dan het loon (zoals bedoeld in artikel 45.2) behorend bij de oorspronkelijk door werknemer uitgeoefende functie, verminderd met het percentage waarnaar de uitkering krachtens de WAO/Wajong is berekend, wordt door werkgever aan werknemer een bedrijfsinvaliditeitsuitkering (B.I.T.) betaald ter grootte van dit verschil.
2. De in lid 1 bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt eveneens toegekend aan 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.
3. a. Deze bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt door werkgever aan 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 werknemer bij begin van zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 7 jaar bij werkgever in dienst was en een maximum van 2 jaar indien de arbeidsovereenkomst 7 jaar of meer bedroeg.
b. Na afloop van de onder sub a genoemde termijnen, wordt door werkgever voor elk vol jaar, dat werknemer bij het begin van zijn arbeidsongeschiktheid bij werkgever in dienst was met een maximum van 25 dienstjaren, 4% per jaar van de onder sub a bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering gecompenseerd.
c. Voor werknemer van 60 jaar of ouder geldt, dat tot de pensioendatum 100% van de onder sub a bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt gecompenseerd.

4. De bedrijfsinvaliditeitsuitkering eindigt zodra werknemer zijn recht op een uitkering krachtens de WAO/Wajong verliest of niet meer arbeidsongeschikt wordt geacht voor zijn “oude” functie.

Geen recht op uitkering (Voormalig artikel 48)

1. Ieder recht op een uitkering als bedoeld in de artikelen 45 t/m 47 eindigt indien en zodra de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. a. Indien voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer een of meer derden wettelijk aansprakelijk zijn, heeft werknemer geen recht op de in de artikelen 45 tot en met 47 genoemde aanvullingen of uitkeringen.

b. 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 werkgever over te dragen.

BIJLAGE 14 : SOCIAAL PLAN BRINK'S NEDERLAND B.V 2005

SOCIAAL PLAN GTC's 2007-2009

Inleiding

Vanwege bedrijfseconomische redenen, het wegvallen van omzet van de Rabobank, is voorgenomen (een deel van) de Geldverwerkings (GVW) activiteiten in de vestigingen Amsterdam, Houten, Veldhoven en Zwolle te beëindigen. Dit is het gevolg van de nieuwe contractbepalingen met de Rabobank, waardoor het noodzakelijk is geworden de organisatie te reorganiseren. De Rabobank heeft namelijk in het nieuwe contract bepaald dat de komende 3 jaar de GVW-activiteiten door hen zullen worden afgebouwd naar een uiteindelijke omzet van 150 miljoen biljetten in 2009. Deze GVW-activiteiten worden neergelegd bij een ander bedrijf t.w. Altajo (het verzelfstandigde geldverwerkingsbedrijf van de ABN-AMRO) te Weesp en Capelle a.d. IJssel. Dit is een strategische beslissing van de Rabobank genomen door de Raad van Bestuur. Het besluit heeft niets te maken met de kwaliteit van onze dienstverlening. Het nieuwe contract is getekend op 5 april 2007. Om de eventuele nadelige gevolgen van deze reorganisatie voor de werknemer zoveel mogelijk te voorkomen, weg te nemen of te verminderen, is dit sociaal plan opgesteld.

1. Werkingsfeer

Dit sociaal plan is bedoeld om de negatieve sociale en financiële gevolgen van bovengenoemde reorganisatie voor op te vangen.

Het sociaal plan wordt op werknemer van toepassing vanaf het moment dat de Ondernemingsraad van Brinks positief heeft geadviseerd.

1.1 Arbeidsplaats komt te vervallen

Dit sociaal plan is bestemd voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan wie door de directie van Brink's Geldverwerking b.v. en Geldverwerking BV, hierna te noemen Brinks, schriftelijk bekend is gemaakt dat zijn/haar arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de beëindiging (van een deel) van de GVW -activiteiten door Brinks in Amsterdam, Houten, Veldhoven en Zwolle.

1.2 Arbeidsplaats komt niet te vervallen, wel uitwisselbare functie

Het sociaal plan is daarnaast ook bestemd voor werknemers die werkzaam zijn op afdelingen waar functies komen te vervallen, maar wiens eigen arbeidsplaats – in eenzelfde 'uitwisselbare' functie – overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel niet vervalt. Op hen is alleen artikel 8.1 b van toepassing. Verder is geconstateerd dat door toepassing van het afspiegelingsbeginsel er

mogelijk een mismatch ontstaat tussen benodigde capaciteit en beschikbare capaciteit op verschillende momenten in de week. Dit kan betekenen dat werknemers die hun baan kunnen behouden ingeroosterd gaan worden op andere werktijden dan voorheen. In verband met de economische positie en de vereiste personeelsbezetting moet werkgever snel de overgang kunnen maken naar deze andere werktijden. Er zal geïnventariseerd worden onder de werknemers wat de gewenste werktijden zijn om een zo goed mogelijke match te maken. Er zullen dan roosters worden opgesteld die zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de werknemers. In overleg met de medewerker wordt gezien of het nieuwe rooster afwijkt van het huidige of gewenste rooster van de medewerker. Indien noodzakelijk zal - na overleg met de medewerker - een overgangstermijn worden gehanteerd die maximaal 2 maanden kan duren.

1.3 Werknemers met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Dit sociaal plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voor hen die een functie hebben welke komt te vervallen, zal de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meer worden verlengd of indien mogelijk eerder worden beëindigd.

2. Werkingsduur

Het sociaal plan geldt vanaf het moment dat de Ondernemingsraad van Brinks positief heeft geadviseerd en tot en met 31 juli 2009. Aanspraken van de individuele werknemer voortvloeiende uit dit sociaal plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur is verstreken. In geval van ingrijpende veranderingen, die hun weerslag hebben op de uitvoering van het Sociaal Plan, zijn zowel werkgever als de vakverenigingen gerechtigd herziening van de looptijd van het Sociaal Plan aan de orde te stellen.

3. Definities

Werkgever:

Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v.

Werknemer:

Hij of zij die krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever, en wiens arbeidsplaats komt te vervallen.

Ondernemingsraad:

Ondernemingsraad Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v.

Vakvereniging:

'FNV Bondgenoten' en/of 'CNV Vakmensen'.

Bruto jaarloon:

12 Maal het overeengekomen bruto maandsalaris (=Is het kale loon zoals vermeld in de desbetreffende schaal in de loontabel, excl. CAO a la Carte) vermeerderd met de vakantietoeslag van 8%, zoals dit geldt op datum einde arbeidsovereenkomst.

Bruto maandinkomen:

1/12 Gedeelte van het bruto jaarloon.

Deeltijdwerknemer:

werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een diensttijd van minder dan 36 uur.

Leeftijd:

De leeftijd op datum einde dienstverband.

Periode in dienst:

De feitelijke periode in dienst bij werkgever, afgerond op hele maanden op datum einde dienstverband (inclusief arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd).

4. Hardheidsclausule

In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin. Indien de werknemer of vakvereniging bezwaar heeft tegen de beslissing van werkgever kan hij/zij dit aanhangig maken bij de begeleidingscommissie (zie punt 5). De begeleidingscommissie geeft vervolgens advies aan werkgever.

5. Begeleidingscommissie

De samenstelling van de begeleidingscommissie is : twee leden namens de werkgever, en de twee hoofdonderhandelaars van de bonden.

6. Procedure

De GVW activiteiten op de locaties Amsterdam, Houten, Veldhoven en Zwolle zullen overeenkomstig onderstaand schema in zijn geheel of gedeeltelijk worden beëindigd.

Jaartal en GTC	Afbouw c.q. sluiting	Productiecapaciteit gereduceerd naar : (mei 2007 = 100%)
<u>2007</u>		
Amsterdam	Volledige sluiting tussen 1 juni en 1 september 2007	0%
Houten	Gedeeltelijke afbouw tussen 1 juni en 1 september 2007	66%
Veldhoven	Gedeeltelijke afbouw tussen 1 juni en 1 september 2007	66%
Zwolle	Gedeeltelijke afbouw tussen 1 juni en 1 september 2007	66%
<u>2008 en 2009</u>		
Houten	Volledige sluiting eind 2008 of begin 2009	0%
Veldhoven	Gedeeltelijke afbouw eind 2008 of begin 2009	55%
Zwolle	Vooralsnog geen verdere gevolgen	65%

De arbeidsplaatsen zullen hierdoor niet tegelijk, doch in de komende drie jaar komen te vervallen.

De werkgever zal, indien de lijst is opgesteld, zo spoedig mogelijk de betrokken werknemers mondeling en schriftelijk mededeling doen van het wegvallen van zijn arbeidsplaats en per wanneer.

Er zal gehandeld worden conform de Wet Melding Collectief Ontslag. De aanvragen voor de ontslagvergunningen van alle betrokken werknemers zullen behoudens de gevallen waarvoor ontbinding door de kantonrechter is vereist (in welke gevallen rekening zal worden gehouden met de zogenaamde fictieve opzegtermijn met volledige loondoorbetaling), worden ingediend bij de afdeling Juridische zaken van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Gelijktijdig wordt een kopie van deze lijst aan de vakvereniging ter beschikking gesteld. Na verkregen toestemming van het CWI of kantonrechter zullen de arbeidsovereenkomsten, met inachtneming van de (fictieve) opzegtermijnen voor de betrokken werknemers schriftelijk worden opgezegd.

7. Herplaatsing bij werkgever of Altajo te Amsterdam

7.1 Interne vacatures

Werknemers van wie de functie komt te vervallen en die op interne vacatures binnen Brinks solliciteren krijgen bij gebleken geschiktheid of indien de desbetreffende werknemer op korte termijn geschikt te maken is, voorkeur boven andere kandidaten.

Alle interne vacatures worden – voor dat deze op de borden komen – toegezonden aan de afdelingen waar functies komen te vervallen. De bedoeling hiervan is om eerst te bekijken of er geschikte kandidaten (of op korte termijn geschikt te maken kandidaten) zijn op genoemde afdelingen, voordat de vacatures op andere wijze zullen worden ingevuld.

Werknemer die intern herplaatst wordt kan geen aanspraak maken op de eenmalige uitkering zoals genoemd in 8.1. Indien hij herplaatst wordt naar een andere vestiging, kan hij aanspraak maken op de verhuiskostenregeling conform CAO (artikel 36).

7.2 Vacatures Altajo

Wellicht bestaat er voor individuele personen de mogelijkheid om bij Altajo te gaan werken. Werkgever zal hierover in overleg treden met Altajo. Mogelijk kunnen dan werknemers op basis van vrijwilligheid bij Altajo in Weesp of Capelle a/d IJssel in dienst treden op basis van een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar. De werknemers die bij of via bemiddeling van werkgever herplaatst kunnen worden zoals hier omschreven, kunnen wel aanspraak doen op de eenmalige uitkering zoals genoemd onder 8.1., maar er wordt een correctie toegepast op de factor van 1,0 van 0,45 (er geldt dus een factor van 0,55). De korting zoals genoemd in 8.1 (in verband met eerder vertrek dan de beoogde ontslagdatum) is niet van toepassing.

7.3 Terugkeermogelijkheid

Indien zich na ontslag op een afdeling vacatures voordoen binnen 26 weken na ontslag in het kader van dit sociaal plan, worden werknemers in de gelegenheid gesteld om terug te keren. Werknemers die voor ontslag in dezelfde functie werkzaam waren als gesteld in de vacature zullen hiervoor individueel worden benaderd, hierbij de lijst conform het afspiegelingsbeginsel één voor één aflopend. Indien de medewerker een uitkering conform artikel 8.1 uitgekeerd heeft gekregen bij uitdiensttreding, zal 50 % van deze ontslaguitkering worden verrekend (in overleg kan in termijnen worden verrekend met het salaris).

8. Financiële voorzieningen voor werknemers bij beëindiging van het dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband verplicht de werkgever zich voor werknemers tot onderstaande financiële voorzieningen.

8.1. Eenmalige uitkering voor werknemers.

De werknemer heeft recht op een bruto eenmalige uitkering die wordt gebaseerd op het volgende:

- voor de dienstjaren vallend in de leeftijdsperiode tot 40 jaar: een maandinkomen per dienstjaar
- voor de dienstjaren vallend in de leeftijd van 40 tot 50 jaar: anderhalf maandinkomen per dienstjaar
- voor dienstjaren vallend in de leeftijd van 50 jaar twee maandinkomens per dienstjaar
- de som van drie voorgaande punten wordt vermenigvuldigd met een factor als hieronder genoemd.

Een factor 1 wordt toegepast op de som van de drie voorgaande punten met betrekking tot de eenmalige bruto uitkering.

Indien de desbetreffende werknemer zijn nieuwe werkring op een eerdere datum dan de beoogde ontslagdatum (conform conceptlijst), wenst te aanvaarden, zal per tijdvak van een maand dat hij eerder dan de beoogde ontslagdatum vertrekt, de factor 1 met 0,15 worden verlaagd, met een maximum van 0,45.

De eenmalige uitkering zal nooit meer bedragen dan het totaal aan jaarinkomen dat betrokkene nog zou hebben kunnen verworven tussen het tijdstip van ontslag en de beoogde pensioendatum.

8.1.Vrijwillige vertrekregeling (plaatsmakers)

Bovenstaande regeling is ook van toepassing voor werknemer werkzaam op afdelingen waar functies komen te vervallen, maar wiens eigen arbeidsplaats – in eenzelfde ‘uitwisselbare’ functie – overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel niet vervalt. Voor de bepaling van de bruto eenmalige uitkering geldt de regeling zoals gesteld in het eerste deel van 8.1, met een minimum van 3 en een maximum van 6 maanden. Daarna wordt de factor (1) en eventuele correcties toegepast. De werknemer die vrijwillig wil vertrekken dient dit uiterlijk 1 maand na de bekendmaking van de lijst van werknemers op de vervallen arbeidsplaatsen schriftelijk aan de afdeling P&O te melden.

8.2 Ziekteverzuim

Werknemers kunnen aanspraak maken op een maandelijkse bonus gezond. Deze bonus van 100 euro bruto per maand wordt uitgekeerd als iemand zich maximaal 1 werkdag en maximaal 1 keer heeft ziek gemeld in deze maand. Deze bonus is niet van toepassing voor werknemers die, conform artikel 10.2, op non-actief zijn gesteld.

8.3. Uitkering ineens

De bedragen zullen worden toegekend en uitgekeerd in de vorm van een bruto uitkering ineens bij het einde van het dienstverband. Op het moment van betaling van de uitkering ineens zullen voor zover verplicht de wettelijke inhoudingen worden toegepast. De betaling vindt plaats maximaal 1 kalendermaand na uitdiensttreding, tenzij gebruik wordt gemaakt van het bepaalde onder artikel 8.4.

8.4 Vormen van uitkering ineens

De in 8.1 genoemde eenmalige uitkering kan op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever en voor zover vereist na toestemming van de inspecteur der directe belastingen ook ter beschikking worden gesteld in de vorm van een stamrecht polis of andere fiscaal wettelijke mogelijkheden. Indien werknemer dit overweegt dient hij/zij dit schriftelijk kenbaar te maken aan de afdeling P&O vóór de ontslagdatum. Indien werknemer er daadwerkelijk gebruik van wil maken dient hij dit uiterlijk 1 kalendermaand na ontslag schriftelijk kenbaar te maken. Hierdoor kan de uiteindelijke betaling van de uitkering (zoals genoemd in 8.3) één maand opschuiven.

9. Pensioenrechten

De werknemer van 40 jaar of ouder, die aansluitend aan de beëindiging van het dienstverband werkloos wordt, kan mogelijk gebruik maken van de voorzieningen van het Fonds Voortzetting Pensioenverzekering (FVP). Betrokkenen ontvangen nadere informatie hierover. De werkgever zal behulpzaam zijn met het aanvragen van voortzetting van de pensioenverzekering bij FVP.

10. Overige bepalingen

10.1 Ontheffing concurrentiebeding

Voor de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding bevat, vervalt het concurrentiebeding indien de werknemer en de werkgever schriftelijk een geheimhoudingsbeding conform CAO artikel 12 lid 1 overeengekomen zijn.

10.2 Nonactiviteitsregeling

Indien de werkgever dit gewenst acht en na overleg met de werknemer, kan de werknemer, alvorens het dienstverband is beëindigd, op non-actief worden gesteld met volledig behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd de vergoeding woon/werkverkeer. Werknemer kan bij de begeleidingscommissie hiertegen bezwaar aantekenen.

De werknemer zal zich slechts beschikbaar houden voor werkhervatting als deze daar in redelijkheid om verzocht kan worden. Indien werknemer in de non-activiteitsperiode werkzaamheden voor werkgever verricht ontvangt deze een toeslag van 10% op het uurloon.

10.3 Opzegtermijn

Aan het verzoek van een werknemer wiens arbeidsplaats vervalt en die op eigen verzoek het dienstverband voor of tijdens de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn wenst te beëindigen, dient de werkgever gevolg te geven. De correctie op de factor (artikel 8.1) bij eerder vertrek blijft in dit geval van toepassing. Werkgever zal een werknemer werkzaam op afdelingen waar functies komen te vervallen, maar wiens eigen arbeidsplaats niet vervalt, in principe tegemoet komen met een kortere opzegtermijn. Deze zal in onderling overleg worden vastgesteld.

10.4 Referenties

Werkgever zal desgevraagd referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

10.5. Getuigschrift

Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever een getuigschrift.

10.6 Vakantiedagen en tijd voor tijd (tvt)

Openstaande vakantiedagen en uren tijd voor tijd worden bij beëindiging van het dienstverband uitbetaald. Teveel opgenomen vakantiedagen en uren tijd voor tijd worden bij beëindiging van het dienstverband verrekend.

10.7 Vakantiegeld

Voor alle werknemers voor wie in 2007 ontslag wordt aangevraagd wordt de vakantietoeslag tot de maand mei 2007 uitbetaald. Het restant wordt bij beëindiging van het dienstverband uitbetaald.

10.8 Spaarloonregeling

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de spaarloonregeling. De desbetreffende bepalingen in de reglementen zijn van toepassing.

10.9 Fietsregeling

Voor werknemers die vanwege de reorganisatie uit dienst treden en die gebruik maken van de fietsregeling, zal werkgever de fiets aan de werknemer schenken.

Alle kosten die daarmee gemoeid zijn zal zij voor haar rekening nemen.

10.10 Studiekosten

Voor werknemers die uit dienst gaan door de reorganisatie en die gebruik maken van de studiekostenregeling, wordt bij uitdiensttreding de mogelijke studieschuld kwijtgescholden.

10.11 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer zal bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de mate van de arbeidsongeschiktheid, volledig in aanmerking komen voor de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Een eventuele WAO/WIA/WGA-uitkering zal deel uitmaken van de grondslag voor de berekening van de uitkering ineens (artikel 8.1.)

10.12 Parttimer

De werknemer met een parttime dienstverband zal naar rato in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen in dit sociaal plan. Dit is met uitzondering van artikel 8.2, wat niet naar rato is.

10.13 Fiscale consequenties

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit sociaal plan zijn bruto, tenzij anders vermeld. Met wijzigingen in sociale verzekerings- en fiscale wetgeving na de datum van inwerkingtreding van dit sociaal plan wordt geen rekening gehouden.

Aldus overeengekomen en getekend op 26 april 2007 te Houten door:

Werkgever:
Brink's Nederland b.v.
Brink's Geldverwerking b.v.

R. Ancho
C. van Wijngaarden
L. van Duijvenbode

Vakbond:
FNV Bondgenoten

L. Jansen
CNV BedrijvenBond
H. Pasman

definitief akkoord

Bijlage 15 Onderhandelingsresultaat 23 september 2009

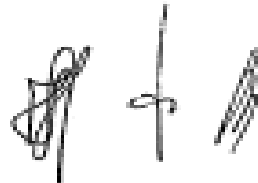
CAO-ONDERHANDELINGSRESULTAAT BRINK'S NEDERLAND B.V. EN BRINK'S GELDERWERKING B.V.

Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v. hierna te noemen werkgever enerzijds en FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond hierna te noemen vakbonden anderzijds hebben op 23 september 2009 het volgende CAO-resultaat bereikt:

1. Looptijd van één jaar, 1 april 2009 – 31 maart 2010.
2. Loonsverhoging van 0,75% per 1 april 2009 structureel; 0,5% van het jaarloon éénmalig per 1 januari 2010.
3. Werkgelegenheidsgarantie: werkgever garandeert de werkgelegenheid van haar werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot 1 april 2010.
4. Verbetering van de positie van tijdelijke werknemers. Dat wil zeggen de mogelijkheid tot een verlenging van het tijdelijke contract na het tweede tijdelijke jaar, voor de duur van het aflopende contract waarbij de regeling geldt voor de looptijd van de CAO.
5. Partijen zullen een Sociaal Plan overeenkomen waarbij het niveau van de ontslagvergoeding overeenkomt met de kantonrechterformule 2008 tot 1 april 2010.
6. Vergoeding buitenlandse ritten: bij meerdaagse internationale transporten wordt een vergoeding van € 50,00 netto per dag uitgekeerd. Hierbij geldt dat de volledige diensttijd zal worden betaald. Er wordt geen buitenlandvergoeding betaald in geval van terugkeer 's avonds op standplaats. In geval van booturen dienen deze zoveel mogelijk samen te vallen met wettelijke pauze en/of aange sloten rust. Gemaakte kosten worden op basis van overlegging van bonnetjes volledig vergoed door de werkgever.
7. Brink's zal ernaar 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 waar het betrekking op heeft, in detail afgesproken met de OR.

Deze maximale percentages worden per functiegroep en totaal afgesproken en zijn mede afhankelijk van:

1. het ziekteverzuim in het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
 2. het aanwijsbare fluctueren van werkzaamheden;
 3. beëindiging van bestaande contracten in het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben en
 4. de hoogte van verlofsaldit binnen een functiegroep.
- 7.a Brink's Nederland: Maximale inhuur: de inhuur zal maximaal tussen 6 en 10% bedragen ten opzichte van het vaste personeelsbestand uitgaande van een ziektepercentage van 7,3% op jaarbasis.



Bijlage 16 Onderhandelingsresultaat 16 maart 2010

CAO-ONDERHANDELINGSRESULTAAT BRINK'S NEDERLAND B.V. EN BRINK'S GELDVERWERKING B.V.

Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v. hierna te noemen werkgever enerzijds en FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen hierna te noemen vakbonden anderzijds hebben op 16 maart 2010 het volgende CAO-resultaat bereikt:

1. Looptijd van één jaar te weten: 1 april 2010 – 31 maart 2011.
2. Verhoging van de lonen en de daarvan afgeleide toeslagen per 1 april 2010 met 0,5% en per 1 januari 2011 met 0,5%.
3. Reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen (conform de tabel in bijlage 5) worden verhoogd met € 0,01 per km.
4. Werkgelegenheidsgarantie: werkgever garandeert de werkgelegenheid van haar werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de looptijd van de CAO en wel voor de periode van de 1 april 2010 tot en met 31 maart 2011.
5. Partijen zullen een Sociaal Plan overeenkomen waarbij het niveau van de ontslagvergoeding overeenkomt met de kantonrechterformule 2008, tot 1 april 2011.
6. Partijen spreken af voor 1 november 2010 onderzoek te laten doen naar de toekomst van de CAO-en.
7. Winstdelingsregeling: partijen zullen eveneens voor 1 november 2010 gezamenlijk onderzoek verrichten naar de implicaties van de CAO-inzet van bonden inzake de winstdelingsregeling conform artikel 42 van de CAO.

Aldus overeengekomen,

Houten, 16 maart 2010

Brink's Nederland/Geldverwerking
L. van Duijvenbode

CNV Vakmensen
H. Pasman

FNV Bondgenoten,
M. Gortel

BIJLAGE 17 : OVEREENKOMST VAKBONDSCONTRIBUTIE

OVEREENKOMST VERGOEDING VAKBONDSLIDMAATSCHAP (via eindejaarsuitkering)

Het is mogelijk voor werknemers van Brink's om een fiscaal voordeel te krijgen over de kosten die gemaakt zijn voor het vakbondslidmaatschap. Werknemers die lid zijn van FNV, CNV of een andere vakorganisatie kunnen hieraan meedoen. De eindejaarsuitkering van de werknemer wordt dan verlaagd en de werknemer krijgt een netto 'vergoeding vakbondslidmaatschap'. Hierdoor betaalt de werknemer over die kosten geen belasting en sociale premies. De werknemer blijft gewoon zelf de contributie aan de bond betalen, maar krijgt dus een netto vergoeding van de werkgever. Dit geeft een netto voordeel voor de werknemer. Deelname heeft wel gevolgen voor rechten op het gebied van sociale zekerheid, overige arbeidsvoorwaarden en andere regelingen. Zie verder in deze overeenkomst.

Ondergetekende :

Achternaam
Voorletters
Geboortedatum
Personeelsnummer

1. **Bedrijf**

is in dienst van (*aankruisen*) :

- Brink's Nederland bv
- Brink's Geldverwerking bv

2. **Contract**

heeft (*aankruisen*) :

- een contract voor onbepaalde tijd
- een contract voor bepaalde tijd dat eindigt op :
..... (maand + jaar)

3. **Bond**

betaalt vakbondscontributie aan (*aankruisen*) :

- FNV
- CNV
- overig, namelijk

4. **Hoogte vakbondscontributie en factuur**

verklaart dat de vakbondscontributie , euro per jaar bedraagt **conform bijgaande factuur**. Dit kan ook zijn een lidmaatschapsverklaring met daarop het contributiebedrag (origineel, geen kopie). De factuur is op naam van ondergetekende gesteld.

!! : u blijft gewoon zelf de contributie aan de bond betalen, daar verandert niets aan.

5. **Factuurperiode en in dienst**

de factuur betreft 1 januari tot en met 31 december van het huidige kalenderjaar (*jaar*)

èn

ik voldoe aan de voorwaarde dat ik dit gehele kalenderjaar (dus vanaf 1 januari) in dienst ben van Brink's :

ja / nee (doorhalen wat niet van toepassing is).

6. **Ingangsdatum en bedrag**

De vergoeding wordt verrekend met de eindejaarsuitkering van het kalenderjaar waarover de factuur gaat. Dus bijvoorbeeld de factuur van het vakbondslidmaatschap jaar kan worden ingediend voor een vergoeding vakbondslidmaatschap vanuit de eindejaarsuitkering die in november jaar betaald wordt. De compleet ingevulde overeenkomst en correcte factuur moeten daartoe uiterlijk op 23 oktober direct daaraan voorafgaand zijn ingediend. Bij te laat inleveren is het niet meer mogelijk om mee te doen. Er wordt nooit vergoed over eerdere jaren.

verzoekt om in november (jaar) het contributiebedrag, zijnde , euro (zie punt 4), te ontvangen als bijdrage vanuit de eindejaarsuitkering. Hierdoor wordt de oorspronkelijke eindejaarsuitkering verlaagd, en betaalt Brink's een netto 'vergoeding vakbondscontributie'.

7. **Andere werkgever**

ik heb geen gebruik gemaakt c.q. zal geen gebruik maken van een vergoeding vakbondslidmaatschap bij een eventueel andere werkgever: waar / niet waar (doorhalen wat niet van toepassing is).

8. **Uit dienst**

Bij beëindiging van het dienstverband vervalt het recht op deelname aan de vergoeding vakbondslidmaatschap. Werknemers die voor 1 november uit dienst zijn kunnen niet meedoen aan de vergoeding vakbondslidmaatschap. Voor deelnemers die na 1 november alsnog uit

dienst gaan zal de vergoeding vakbondslidmaatschap naar rato worden verminderd (eventueel meegenomen in de eindafrekening bij beëindiging van het dienstverband).

9. Naheffing voor risico werknemer

verklaart dat indien door UWV of Fiscus wordt vastgesteld dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte is uitbetaald, of dat er een te groot bedrag is uitbetaald en dientengevolge een naheffing bij de werkgever plaatsvindt, deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van ondergetekende komt.

10. Gevolgen verlaging bruto loon

verklaart zich bewust te zijn van het gegeven dat de vermindering van het bruto-loon in beginsel gevolgen heeft voor de rechten van ondergetekende op het gebied van pensioen, vakantiegeld, loon bij ziekte en zwangerschap, bruto loon sociale verzekeringen (WAO, WW, ZW) en inkomensafhankelijke voorzieningen zoals huurtoeslag. De gevolgen van deelname aan de regeling vergoeding vakbondscontributie zijn geheel voor rekening en risico van ondergetekende.

Datum :

Handtekening :

Naam :

**!! NEEM DEZE INGEVULDE OVEREENKOMST MEE NAAR DE SUPPORT-
AFDELING OM SAMEN EVEN DOOR TE NEMEN OF IN TE VULLEN.
Zij zorgen dan voor de verdere afhandeling.**

In te vullen door support :

Ontvangen door supportafdeling op datum :

Trefwoordenregister

	Art.	Blz.
A Afbouwregeling	25	21
Afwezigheid met behoud van loon	56	40
Afwezigheid zonder behoud van loon	57	42
Arbeidsduur	16	16
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	6	11
Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	6	11
B Beëindiging met onmiddellijk ingang	60	43
Beroepsprocedure functiewaardering	78	50
Buiten gewoon verlof	54	39
C CAO a la Carte	9	13
Concurrentiebeding	7	12
D Dagdienst	17	16
Dagloon	1	9
Deeltijd	11	13
Detachering	1, 35	9, 26
Dienst	1	9
Dienstrooster	1,	9
Diensttijdregeling	17	16
Duur CAO	77	49
E Echtgenoot	1	9
Eindejaarsuitkering	23a	20
Examenverlof		88
F Feestdagen	19	17
Fietsregeling	34	26
Functievaststelling	20	18
Functiewaardering		92

G Gehandicapte werknemers	66	45
Geheimhouding	12	14
Getuigschrift	63	44
I In dienst treden	4	11
Inhuur	76	48
J Jaarloon	1	9
Jubileumverlof	55	39
K Kaderleden vakvereniging	70	46
L Late dienst		74
Loon	22	19
Loondoorbetaling bij ziekte	45	34
Loonschaalindeling	21	18
Loonsverhoging	24	21
M Maaltijdvergoeding	31	25
Maandloon	1	9
Medische keuring	14	15
N Nachtdienst		74
Nevenfuncties	13	15
O Onbepaalde tijd		
Ongevallenverzekering	44	33
Onregelmatigheidstoeslag	28	23
Ontslagbewijs	62	44
Opname vakantie-uren	53	38
Opzegging	58	43
Opzegtermijn	59	43
Organisatieverlof	71	46
Oudere werknemers	67	45
Overuren	18	16

	Overwerkpercentage	26	23
P	Pensioen	50	36
	Premies		66
	Proeftijd	5	11
R	Regeling Cao a la Carte		64
	Regeling studiefaciliteiten	10	13
	Reiniging uniform	32	25
	Reiskosten woon-werkverkeer	33	25
	Reservedienst		73
	Rijdend personeel	1	9
	Roostermatig werken		73
	Rusttijd		73
S	Salarisbetaling	22	19
	Sociaal Plan	74	48
	SOOB	72	46
	Spaarloon		81
	Standby-dienst	30	24
	Standplaats	1, 8	9, 11
	Studiefaciliteiten	10	13
	Studieverlof		67
T	Tredeverhoging	24	21
	Toeslag Brink's Gerlach		65
	Toeslag centralisten		65
	Toeslag overuren	26	23
	Toeslag zon- en feestdagen	27	23
	Toewijzing verlof	54	39
U	Uitkering bij jubileum	38	29
	Uitkering bij overlijden	40	29
	Uitkering bij pensionering	39	29
	Uitkering bij ziekte	45	34
	Uitrukdienst	30	24
	Uitrukpremie		65

Uurloon	1	9
V Vakantietoelage	23	19
Vakantie-uren	51	37
Vakverenigingsbijdrage	72	46
Vergoeding bedrijfshulpverlening	37	28
Vergoeding verhuiskosten	36	27
Verhoging vakantie-uren	52	37
Verlof met behoud van loon	56	40
Verlof zonder behoud van loon	57	42
Vervangingstoelage	29	24
Vervroegd uittreden (VUT)	49	36
Voorschriften veiligheid en gezondheid	15	15
Vroege dienst		74, 76
W WAO-uitkering		98
Wajong-uitkering		98
Werk op zon- en feestdagen	19	17
Werkgelegenheid	73	48
Werkgever	1	9
Werkings sfeer	3	10
Werknemer	1	9
Werknemers tijdelijk dienst	1, 65	9, 45
WIA	46	35
Winstdelingsregeling	42	30