



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte heer Obbink,

Naar aanleiding van uw dispensatieverzoek namens partijen bij de cao Beveiliging, de Vereniging Beveiligingsorganisaties in Nederland en De Unie, deel ik u mede dat uw verzoek is toegewezen.

Het dispensatieverzoek

U heeft verzocht om dispensatie van het besluit tot algemeenverbindendverklaring (avv) van bepalingen van de cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao PB) op grond van directe gebondenheid aan uw eigen rechtsgeldige cao Beveiliging 2018-2019. Het dispensatieverzoek is mede ingegeven omdat u van oordeel bent dat vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de bedrijfstak-cao door middel van avv redelijkerwijze niet kan worden gegeven. U bent van mening dat de specifieke bedrijfskenmerken van werkgevers aangesloten bij de Vereniging Beveiligingsorganisaties in Nederland (hierna: VBe NL) op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de avv-cao gerekend kunnen worden. Het merendeel van de bedrijven aangesloten bij VBe NL voert gecombineerde bedrijfstakwerkzaamheden uit en dus niet louter alleen reguliere beveiliging, maar ook crowdmanagement, en/of de inzet van verkeersregelaars en/of de inzet van voetbalstewards etc. De cao PB en de daaronder ressorterende leden van de Nederlandse Veiligheidsbranche (hierna: NVB) zijn uitsluitend gericht op reguliere beveiliging en niet op evenementen- en horecabeveiliging. Daarnaast wijken de ondernemingen, die lid zijn van VBe NL af in bedrijfsomvang en organisatiestructuur. Als andere zwaarwegende argumenten worden genoemd dat de cao PB niet van toepassing is op werknemers in dienst van een werkgever die valt onder de werkingssfeer van een rechtsgeldige cao evenementen- en horecabeveiliging voor zover deze werknemers werkzaamheden verrichten in de evenementen- en/of horecabeveiliging en dat de cao PB geruime tijd niet algemeen verbindend is verklaard en ook door dat tijdsverloop een op (mkb)maat breed sectorale cao Beveiliging tot stand kon komen die wezenlijk afwijkt van de cao PB.

Juridisch kader

Op grond van artikel 2, eerste lid van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV) is de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bevoegd om ondernemingen van het avv-besluit uit te zonderen. Nadere regels over deze bevoegdheid zijn neergelegd in het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om avv en het Toetsingskader AVV.

Op grond van het Toetsingskader AVV geldt dat op verzoek dispensatie van een avv-besluit, onder de hieronder genoemde voorwaarden kan worden verleend aan werkgevers die direct gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige cao.

Het dispensatieverzoek moet aansluiten bij de doelstelling van de Wet AVV, hetgeen zal moeten blijken uit de motivering bij het verzoek, waarbij in ieder geval voldoende aannemelijk moet worden gemaakt dat er sprake is van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van de bedrijfstak-cao door middel van avv redelijkerwijs niet kan worden gevergd.

Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen met die van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de avv-cao gerekend kunnen worden. Uitzondering van avv maakt in die gevallen maatwerk in de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in een afzonderlijke onderneming of subsector mogelijk. Dispensatieverzoeken waarbij het kennelijke oogmerk enkel bestaat uit het ontwijken van de werking van avv, worden afgewezen.

Bij de beoordeling van een dispensatieverzoek vindt geen vergelijking van arbeidsvoorwaardenpakketten plaats.

Voor zover deze informatie nog niet bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekend is, moet daarnaast ook aannemelijk worden gemaakt dat sprake is van voldoende onafhankelijkheid van de partijen die de eigen cao zijn overeengekomen en om dispensatie verzoeken. De verenigingen van werknemers en werkgevers moeten vrij zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van hun organisaties.

Een dispensatieverzoek op grond van directe gebondenheid aan een eigen rechtsgeldige subsector-cao wordt alleen verleend aan werkgevers die op het moment van inwerkingtreding van het avv-besluit gebonden zijn aan die subsector-cao.

Voor de overige wettelijke en beleidsregels zij verwezen naar het bovengenoemde Besluit en Toetsingskader AVV.

#### Motivering dispensatieverzoek

De cao Beveiliging met een looptijd van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019 is op 7 februari 2019 als cao aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, conform artikel 4, eerste lid, van de Wet op de loonvorming (WLV). De kennisgeving van ontvangst is op 11 februari 2019 verzonden. Overeenkomstig artikel 4 WLV is de cao Beveiliging in werking getreden op 12 februari 2019.

In het kader van het verzoek heeft u samenvattend het volgende gesteld.

U bent van mening dat de specifieke bedrijfskenmerken van werkgevers aangesloten bij de VBe NL op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de avv-cao gerekend kunnen worden. Het merendeel van de bedrijven aangesloten bij VBe NL voert gecombineerde bedrijfswerkzaamheden uit en dus niet louter alleen reguliere beveiliging, maar ook crowdmanagement, en/of de inzet van verkeersregelaars en/of de inzet van voetbalstewards etc. De cao PB en de daaronder ressorterende leden van de NVB/ondernemingen zijn uitsluitend gericht op reguliere beveiliging en niet op evenementen- en horecabeveiliging. Blijkens de werkingssfeer van de cao PB (artikel 2) is de cao PB niet van toepassing is op

werknemers in dienst van een werkgever die valt onder de werkingssfeer van een rechtsgeldige cao evenementen- en horecabeveiliging voor zover deze werknemers werkzaamheden verrichten in de evenementen- en/of horecabeveiliging. De NVB heeft met de cao PB en na toevoeging van de Sectie Evenementen- en Horecabeveiliging (waaronder voor het merendeel mkb-bedrijven vallen) met een eigen cao, kennelijk geen behoefte aan voorzieningen voor gecombineerde en bredere activiteiten dan reguliere particuliere beveiliging zoals VBe NL dat wel heeft en waarin met de brede sectorale cao Beveiliging wordt voorzien. Het blijkt dat de NVB ervoor kiest om juist evenementen- en horecabeveiliging af te zonderen binnen het veiligheidsdomein daar waar de leden van VBe NL juist gekozen hebben voor integratie van deze en bredere werkzaamheden. De mogelijkheid en noodzaak van dispensatie ook vanwege het breed sectorale karakter staat daarmee vast.

Op verzoek van de VBe NL (destijds samen met de LBV) werd in 2009 verzocht en verkregen de dispensatie van de cao PB voor de cao Evenementen- en Horecabeveiliging 2007-2009.

Daarnaast wijken de ondernemingen, die lid zijn van VBe NL af in bedrijfsomvang en organisatiestructuur. VBe NL is, anders dan de NVB, lid van MKB-NL en heeft als leden dan ook nagenoeg alleen bedrijven met een personeelsomvang tussen de 50 en maximaal 150 werknemers.

De cao PB is geruime tijd (vanaf juni 2015) niet algemeen verbindend verklaard. Ook door dat tijdsverloop is een op (mkb)maat breed sectorale cao Beveiliging tot stand kunnen komen die wezenlijk afwijkt van de cao PB.

Met dispensatieverlening wordt niet afgedaan aan het doel van algemeen verbindend verklaring, namelijk het ondersteunen van collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden en te voorkomen dat niet gebonden werkgevers en werknemers door onderbieding concurreren op arbeidsvoorwaarden. De cao Beveiliging is ten minste gelijkwaardig aan de cao PB en voor werkgevers zelfs wat duurder. Wel zijn de voorzieningen in de cao Beveiliging afgestemd op het mkb.

Bezwarende zienswijzen van partijen bij de cao Particuliere Beveiliging m.u.v. De Unie

Namens een deel van partijen bij de cao PB wordt opgemerkt dat van de 36 leden die de NVB heeft slechts 3 leden als grootbedrijf zijn aan te merken. Daarnaast heeft de cao PB na avv betrekking op alle werkgevers in de beveiligingsbranche derhalve ook werkgevers die niet-NVB lid zijn, waaronder derhalve 332 (298 indien de leden van VBe NL die reguliere beveiliging doen, niet meegeteld zouden worden) mkb-bedrijven. Overigens acht de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State geen specifieke bedrijfskenmerken aanwezig wanneer een werkgeversorganisatie zich er louter op beroept dat haar leden zich vooral op mkb-niveau bevinden (ECLI:NL:RVS:2009:3655).

Er zijn bij de VBe NL-leden geen specifieke/onderscheidende bedrijfskenmerken ten opzichte van de overige 332 mkb-bedrijven die onder de werkingssfeer van de cao vallen. En al zou daarvan wel sprake zijn dan is dit element, dat VBe NL leden op het mkb zijn gericht, niet beslissend.

Voor zover sprake is van de gestelde andere bedrijfsvoering van VBe NL-leden dan bij alle andere beveiligingsbedrijven, ligt hierin geen zwaarwegende reden om VBe NL-leden buiten de

werkings sfeer van de cao PB te houden.

Ook het feit dat de VBe NL een eigen cao Beveiliging heeft, maakt dispensatie niet nodig nu VBe NL aangeeft dat deze ten minste gelijkwaardig is en de cao PB een minimum-cao is.

Reactie op bezwarende zienswijzen van partijen bij de cao Beveiliging

VBe NL-leden hebben door hun kleinere bedrijfsomvang (in vergelijking tot NVB-leden) groot belang al hun personeelsleden in het veiligheidsdomein onder/in één cao, de cao Beveiliging te accommoderen:

- a. –reguliere beveiliging;
- b. –evenementen- en horecabeveiligers;
- c. –crowdmanagement en/of basishulpverlening en/of brandbeveiliging;
- d. –voetbalstewards;
- e. –verkeersregelaars.

Dat kan met de breed-sectorale cao Beveiliging.

Een lange avv-loze periode kan partijen in welke sector dan ook nimmer verbieden en op voorhand verplichten af te zien van de vrijheid van onderhandelen, omdat mogelijk ooit een cao weer algemeen verbindend wordt verklaard. Dit is in strijd met contractsvrijheid en doorontwikkeling van sectoren en bedrijven. AVV-wetgeving en Toetsingskader AVV voorzien niet in het ‘automatisch’ na een algemeenverbindendverklaring bestendigen van die avv-ruimte voor de eeuwigheid.

Overwegingen

Ten aanzien van het al dan niet aanwezig zijn van zwaarwegende argumenten en meer in het bijzonder van specifieke bedrijfskenmerken die op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao PB gerekend kunnen worden op grond waarvan de toepassing van de avv-bepalingen redelijkerwijze niet van de bij de VBe NL aangesloten ondernemingen kan worden gevegd, merk ik het volgende op.

Op grond van de aangevoerde argumenten is met betrekking tot de aard van de werkzaamheden van de leden van de VBe NL voldoende aannemelijk gemaakt dat het merendeel van de bedrijven aangesloten bij VBe NL gecombineerde bedrijfswerkzaamheden uitvoert en dus niet louter alleen reguliere beveiliging, maar ook evenementen- en horecabeveiliging, en/of crowdmanagement, en/of basishulpverlening, en/of de inzet van verkeersregelaars, en/of de inzet van voetbalstewards. De cao PB en de daaronder ressorterende leden van de NVB/ondernemingen zijn uitsluitend gericht op reguliere beveiliging.

Eveneens voldoende aannemelijk gemaakt is, dat de organisatie van arbeid bij de leden van de VBe NL in hoge mate afwijkt van die bij de overige ondernemingen binnen de werkingssfeer van de cao PB. Deze organisatie wordt gekenmerkt door de inzet van oproepkrachten die elders een dienstverband hebben. Het gaat daarbij om korte opdrachten.

Uit de motivering bij het dispensatieverzoek is voorts niet gebleken dat het dispensatieverzoek niet aansluit bij de doelstelling van de Wet AVV.

Verder is uit de overgelegde stukken in afdoende mate gebleken dat de partijen die de eigen cao zijn overeengekomen, voldoende onafhankelijk van elkaar zijn.

Nu sprake is van een eigen rechtsgeldige cao, voldoende aannemelijk is gemaakt dat sprake is van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van de bedrijfstakcao door middel van avv redelijkerwijs niet kan worden geveerd en de partijen die de eigen cao zijn overeengekomen voldoende onafhankelijk zijn van elkaar, kan de gevraagde dispensatie worden verleend.

Daarbij zij opgemerkt dat niet is gebleken van feiten en omstandigheden die aanleiding geven tot afwijking van de in het Toetsingskader AVV neergelegde beleidsregels.

#### Conclusie

Het dispensatieverzoek wordt toegewezen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze,  
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

Mr. M.H.M. van der Goes