



# CAO

**EVENEMENTEN- en HORECA BEVEILIGING**

CAO VBE 1 januari 2013 tot 1 april 2014



***Gelijke arbeidsvoorwaarden sector evenementen- en horecabeveiliging***

Partijen bij deze cao streven met deze overeenkomst verdere professionalisering van de branche evenementenbeveiliging na. Partijen erkennen dat er een gezamenlijke toekomst is met de cao voor de particuliere beveiligingsbranche maar dat dit op dit moment noch opportuun, noch realistisch is. De thans overeengekomen cao-aanpassingen vormen de eerste basis van een groeimodel richting het arbeidsvoorwaardenniveau van de cao Particuliere Beveiliging. Voor werkgevers is in dit groeimodel van belang dat de onderlinge concurrentieverhoudingen in het veld van de evenementen- en horecabeveiliging met deze richting niet negatief beïnvloed worden. Vakbonden ondersteunen dit. Een gezamenlijk streven van partijen is om eind 2016 voor de gehele sector Evenementen- en Horecabeveiliging gelijke collectieve arbeidsvoorwaarden te hebben. Hetzij door één gezamenlijke cao met de particuliere beveiliging hetzij door het Algemeen Verbindend Verklaren van deze cao. Iedere cao-ronde zullen partijen onderzoeken of de Algemeen Verbindend Verklaren, als belangrijke tussenstap voor gelijke arbeidsvoorwaarden in de branche evenementen- en horecabeveiliging, haalbaar is.

***Eindejaarsuitkering***

In 2014 wordt besloten of de eindejaarsuitkering structureel van toepassing wordt.

***Kantoorfuncties***

Kantoorfuncties worden met ingang van 1 juli 2013 opgenomen in de cao met een korte omschrijving van de functie-inhoud in lijn met cao VBE artikel 13. Het betreft minimaal de functies:

1. Planner
2. Personeelsfunctionaris
3. Financieel administrateur – loonadministrateur
4. Accountmanager
5. Secretaris/secretaresse

Twee VBE bedrijven- stellen ter vaststelling van de rangordening en salarisniveaus indeling, functiemateriaal en salarisgegevens ter beschikking. Partijen beoordelen deze en stellen op grond daarvan nieuw functiemateriaal en daarbij passende loonlijnen vast vóór 1 juni 2013. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele consignatievergoedingen bij de plannersfunctie. De nieuwe loonlijn kent eenzelfde systematiek als het nieuwe loongebouw conform artikel 5: een aanloopschaal (anders dan het WML) en een vakvolwassen schaal.

Indien een kantoorfunctie niet in te delen is onder de opgenomen functies wordt deze functie ter beoordeling voorgelegd aan sociale partners bij de cao VBE die een besluit nemen over de indeling.

***SFEB***

De statuten van het SOEB worden aangepast en het fonds wordt omgevormd tot het sociaal fonds SFEB. In de statutenwijziging wordt verwerkt:

1. Heffingsmogelijkheid bij werkgevers en werknemers
2. Reglementen, statutenwijzigingen, beleidsplan en begroting behoeven goedkeuring van sociale partners bij de cao VBE
3. Indien een sociale partner de cao VBE niet ondertekent dan is er geen bestuurlijke betrokkenheid bij het SFEB
4. Statutair wordt de aansprakelijkheid vastgelegd
5. Aandacht voor governance zoals zittingsduur en profiel bestuursleden, beleggingen, voordracht

Indien, zulks ter beoordeling van de accountant van het SFEB, blijkt dat de in deze cao vastgestelde fondsbijdrage op basis van het bepaalde SV-loonsompercentage te laag is, wordt de bijdrage in overleg met sociale partners bij de cao VBE verhoogd. Indien blijkt dat de bijdrage te hoog is, dan wordt deze verlaagd, waarbij deze verlaging voor 50% ten goede komt aan een verlaging van de werknemerspremie. Hierbij gaan partijen uit van een aantal aannames die in de notulen van het cao-overleg zijn vastgelegd.

### **Keurmerk Crowdmanagement**

Partijen besluiten tot de opzet van een eigen keurmerk Crowdmanagement. Dit keurmerk wordt opgebouwd uit:

- Gedragscode VBE;
- Keurmerk Evenementenbeveiliging;
- Richtlijnen VBE horecabeveiligingsbedrijven;
- NTA norm 8020-30.

Onderdelen van het keurmerk worden:

- a. Sanctieprotocol en Controleprotocol met als voorbeeld cao Particuliere Beveiliging (PB)\*
- b. Controle door de accountant van de VBE (toepassing cao VBE, gegevens sociaal fonds, administratieve splitsing VBE activiteiten van PB activiteiten, nog nader te benoemen benchmarkgegevens zoals aantal en soorten werknemers, zelfstandigen).
- c. Visitatie/controle tijdens uitvoering van beveiligingsactiviteiten door een bestuurslid VBE en vertegenwoordiger namens de vakbonden.
- d. De leden van b en c vormen tezamen het controleorgaan.
- e. Controle steekproefsgewijs bij 10 bedrijven per jaar.
- f. Bij geconstateerde onvolkomenheden aansturing op voldoen aan controle-eisen, bij herhaling handelen conform statuten en huishoudelijk reglement VBE einde lidmaatschap.
- g. Overname artikel 101 cao PB\*\* (kostenvergoeding aan vakbonden bij opzettelijk niet toepassen cao) met daarbij aanvullend inschakeling controleorgaan indien een beroep op dit artikel wordt gedaan en vervangen SCB.

Sociale partners zetten zich gezamenlijk in voor brede erkenning van dit nieuwe keurmerk bij stakeholders en de overheid. Indien mocht blijken dat de uitvoering van het beoogde controleorgaan niet werkt, dan besluiten partijen tot het instellen van een extern onafhankelijk controleorgaan. Partijen bieden het nieuwe keurmerk Crowdcontrol aan voor accreditatie. Dit kan betekenen dat een externe audit verplicht wordt. Indien dit het geval is, dan sluit de VBE een mantelcontract af met een auditbureau. Indien daardoor onderdelen uit bovenstaande artikelen mochten vervallen, besluiten partijen gezamenlijk wat hiermee te doen.

\*Aangepast worden (bijlage 6 cao PB):

Artikel 2. Daarvoor in de plaats de afspraken uit dit akkoord.

Artikel 4. Compensatie overwerk verwijderen. Toevoegen artikel 13.5. Overige verwijzingen aanpassen aan cao VBE. Verder aanvullen met controlegegevens voortkomend uit de Gedragscode, Keurmerk en richtlijnen genoemd in dit akkoord, alsmede controlegegevens die jaarlijks worden uitgevraagd door het SFEB.

Artikel 5. Lid 5 bestuur vervangen door sociaal overleg van partijen bij de cao VBE.

Artikel 6. Toevoegen melding aan VBE i.v.m. continuïteit lidmaatschap branchevereniging.

Artikel 8. Verwijderen verwijzing naar wet AVV. Vorderingen worden overgedragen aan de VBE die uitvoert namens het sociaal overleg van sociale partners. In lid 2 SFPB wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao VBE. Lid 5 wijzigen SFPB in VBE.

Artikel 9, 10. SFPB wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao VBE.

Artikel 11. SFPB wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao VBE. De VBE is toegestaan om geanonimiseerd melding te maken binnen de vereniging over de resultaten van het controleorgaan, na overleg met werknemerspartijen bij de cao VBE.

Artikel 12. Bestuur wijzigen in sociaal overleg van partijen bij de cao VBE

**\*\* ARTIKEL 101 NALEVING cao (aangepast)**

1. De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient aan de vakverenigingen de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs maken teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. Dit voor zover de reden daarvan niet gelegen is in interpretatieverschillen van de cao. De klacht ten behoeve van (een) met name genoemde werknemer(s) moet schriftelijk en gemotiveerd zijn ingediend bij de werkgever.

2. Er is tenminste sprake van een opzettelijke niet-naleving van de cao indien:

- De werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de hierboven genoemde klacht schriftelijk heeft aangetoond dat hij de cao heeft nageleefd, dan wel dat hij bereid is om alsnog hieraan te voldoen binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de door de vakbond ingediende klacht;

- de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen schriftelijk heeft gereageerd naar aanleiding van een door de vakbond ingediende klacht, dan wel dat hij heeft aangegeven dat er sprake is van een interpretatiegeschil en dit heeft voorgelegd aan het sociaal branche overleg. Beveiliging.

3. Onder kosten wordt mede begrepen een redelijke vergoeding voor de tijdsbesteding. Deze is vastgesteld op € 125,00 per uur.

4. Geschillen over de verschuldigdheid van deze vergoeding en/of hoogte daarvan kunnen ter verkrijging van een bindend advies worden voorgelegd aan het sociaal branche overleg.

Toevoegen:

5. Beroep op dit artikel wordt gemeld aan het controleorgaan artikel ..... Het controleorgaan houdt binnen twee maanden na melding een controle.

## INHOUD

|  |    |
|--|----|
| <i>PREAMBULE</i>   | 3  |
| Artikel 1 WERKINGSSFEER  | 7  |
| Artikel 2 DEFINITIES   | 7  |
| Artikel 3 DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO                          | 9  |
| Artikel 4 REGULIER OVERLEG TIJDENS LOOPTIJD VAN DE CAO                         | 9  |
| Artikel 5 FUSIES & REORGANISATIES  | 9  |
| Artikel 6a VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER                                     | 9  |
| Artikel 6b NEVENWERKZAAMHEDEN  | 9  |
| Artikel 7 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN  | 10 |
| Artikel 8 AANSTELLING WERKNEMER, NIET ZIJNDE OPROEPKRACHT                      | 10 |
| Artikel 9 OVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT                                     | 11 |
| Artikel 10 OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST                                    | 12 |
| Artikel 11 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST                                     | 13 |
| Artikel 12a ARBEIDSTIJDEN  | 13 |
| Artikel 12b MIN-MAX CONTRACTEN   | 14 |
| Artikel 13 UURBELONING, FUNCTIE-INDELING & LOONSVERHOGING                      | 14 |
| Artikel 14 WAARNEMING  | 15 |
| Artikel 15 LOONSTROOK  | 15 |
| Artikel 16 VAKANTIE & VAKANTIEBIJSLAG  | 15 |
| Artikel 17 EXTRA VAKANTIEDAGEN   | 16 |
| Artikel 18 TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR                                   | 16 |
| Artikel 19 BIJZONDER VERLOF  | 16 |
| Artikel 20 ZORGVERLOF  | 17 |
| Artikel 21 ZWANGERSCHAP, BEVALLING, ADOPTIE EN PLEEGVERLOF                     | 18 |
| Artikel 22 OUDERSCHAPSVERLOF   | 19 |
| Artikel 23 ORGANISATIEVERLOF   | 20 |
| Artikel 24 ONBETAALD VERLOF  | 20 |
| Artikel 25 MAALTIJDREGELING  | 21 |
| Artikel 26 REISKOSTEN & REISUREN   | 21 |
| Artikel 27 VERBLIJFKOSTENVERGOEDING  | 22 |
| Artikel 28 WERKEN MET HONDEN   | 22 |
| Artikel 29 ONGEVALLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVZERKERING                          | 22 |
| Artikel 30a UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL      | 22 |
| Artikel 30b UITKERING BIJ OVERLIJDEN   | 23 |
| Artikel 31 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN                                 | 23 |
| Artikel 32 HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT   | 23 |
| Artikel 33 SCHOLINGSBEPALING   | 24 |
| ARTIKEL 34 AANSPRAAK OP PENSIOEN   | 24 |
| <i>BIJLAGE 1: Loontabellen cao VBE per 1 januari 2013</i>                      | 25 |
| <i>BIJLAGE 2: Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid</i>                  | 26 |
| <i>BIJLAGE 3: Model voorovereenkomst oproepkrachten</i>                        | 28 |
| <i>BIJLAGE 4: Model registratieformulier evenementen- of horecabeveiliging</i> | 32 |

## Artikel 1 WERKINGSSFEER

[>>>](#)

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: cao) is van toepassing op werkgevers die zijn aangesloten bij de Branchevereniging evenementen- en horeca beveiligingsorganisaties (hierna verder te noemen: VBE).
2. De werkzaamheden betreffen evenementenbeveiliging en/of horecabeveiliging, niet zijnde werkzaamheden die vallen onder het begrip Particuliere Beveiliging en daarmee de cao Particuliere Beveiliging. Werkzaamheden in de volgende subsectoren vallen hiermee niet onder deze cao:
  - Objectbeveiliging, anders dan evenementen- en/of horecabeveiliging
  - Geld- en waardelogistiek
  - Persoonsbeveiliging
  - Detentietoezicht
  - Winkelsurveillance
  - Mobiele surveillance
  - Luchthavenbeveiliging
  - Alarmcentrale
3. De evenementenbeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten bij de organisatie en uitvoering van een evenement, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van een evenement. De werkzaamheden worden verricht voor evenementorganisatoren en haar toeleveranciers, locatiebeheerders, gemeenten, openbare diensten als Politie, Brandweer en GGD/GHOR, artiesten/entertainers, pers en bezoekers.
4. De horecabeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten in en bij een horecagelegenheid, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van de horecagelegenheid.
5. Deze cao geldt niet voor werknemers die structureel op kantoor werkzaam zijn. Dit lid vervalt op 1 juli 2013. Individuele arbeidsvoorwaarden die op dat moment van hogere waarde zijn blijven van kracht.
6. Overal waar in deze cao wordt gesproken over "hij" of "hem", wordt tevens bedoeld "zij" of "haar". Overal waar wordt gesproken over "werknemer" wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm bedoeld.
7. De werkgever mag voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao behalve wanneer een artikel deze afwijkingmogelijkheid verbiedt dan wel anders regelt, zoals in artikel 13 (uurbeloning), 16 (vakantie) en 17 (extra vakantiedagen).

## Artikel 2 DEFINITIES

[>>>](#)

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "werkgever": Iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze cao
2. "werknemer": Degene die voor bepaalde of onbepaalde tijd of middels voorovereenkomst, door een werkgever in dienst is genomen.
3. "fulltime": Voltijds, op basis van een volledige betrekking. Indien dit bij het bedrijf niet anders is geregeld, wordt uitgegaan van 40 uur werk per week.
4. "parttime": Deeltijds, op basis van een betrekking die minder uren behelst dan de volledige betrekking.

5. "oproepkracht": Een werknemer met een voorovereenkomst met een uitgestelde plicht tot het verrichten van arbeid, waarbij de werkgever de oproepkracht kan oproepen voor onregelmatig voorkomende diensten. Deze diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de oproepkracht geregeld, zowel wat de beschikbaarheidsstelling van de werknemer betreft, als de duur en de aard van de te verrichten arbeid. Dit betekent dat de voorovereenkomst voor nul uur wordt aangegaan. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.
6. "uitzendkracht": Ieder natuurlijk persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever als genoemd in het eerste lid van dit artikel. De rechten voortvloeiende uit deze cao worden gelijkgesteld met de rechten van de oproepkracht.
7. "stagiair": De stagiair is een oproepkracht die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiliging binnen het ND-vergunningenstelsel dan wel het vervangende diploma Event Security Officer, maar voor één van deze diploma's in opleiding is.
  1. De stagiair is gescreend en positief bevonden door de politie en heeft een legitimatiebewijs waarop duidelijk te herkennen is dat de stagiair nog ongediplomeerd is.
  2. Naast het ontbreken van een diploma gelden de volgende criteria voor de inzet van een stagiair:
    - a. de stagiair mag niet worden ingezet tenzij dit minimaal geschiedt onder de leiding van een gediplomeerd leidinggevende;
    - b. in de stage overeenkomst worden alle relevante arbeidsvoorwaarden vermeld, die bij de aanstelling van een oproepkracht ook vermeld worden;
    - c. de stagiair ontvangt een stagevergoeding, die gebaseerd is op 185 euro netto, naar rato van 160 uur per vier weken;
8. "vakbondskaderlid": Een lid van één van de vakbonden en tevens werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze cao overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een vakbondskaderlid het aanspreekpunt voor overige leden en collega's binnen de onderneming waar hij werkzaam is.
9. "cao": Collectieve arbeidsovereenkomst. De artikelen 1 t/m 34 vormen samen de cao VBE. De bijlagen uit de inhoudsopgave zijn een integraal onderdeel van deze cao.
10. "cao-partijen": Partijen die de cao zijn overeengekomen, te weten namens werkgeverszijde de VBE, namens werknemerszijde FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond.
11. "basisuurloon": Het uurloon zoals opgenomen in de tabel loonschalen vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit artikel 13.5.
12. "basismaandloon": Het maandloon zoals opgenomen in de tabel loonschalen vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit artikel 13.5.
13. "periodeloan": Het basismaandloon x 12 gedeeld door 13 waarbij 4x het weekloon gelijkstaat aan één periode.
14. "jaarsalaris": Het verdiende basismaandloon x 12 vermeerderd met de vakantiebijslag.
15. "wachtdagen": de dagen die liggen tussen de ziekmelding en de doorbetaling van het basis-, dan wel periodeloan.
16. "controleorgaan": Vertegenwoordiging van cao-partijen die de naleving van het Keurmerk Crowdmanagement controleert volgens afspraken vastgelegd in deze cao.
17. "Gedragscode": De code van de leden van cao-partij VBE, vastgelegd in partij statuten en reglementen, waaraan alle leden gebonden zijn.
18. "Keurmerk Crowdmanagement": Het kwaliteitskeurmerk evenementen- en horeca beveiliging opgesteld door cao-partijen.
19. "visitatie controle": Keurmerkcontrole op locatie door leden van het controleorgaan tijdens beveiliging van een evenement- en/of horeca activiteit.
20. "min-max contract": Een arbeidsovereenkomst met een minimale omvang van het aantal te werken uren per jaar en een maximale omvang.



### **Artikel 3 DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO**

[>>>](#)

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van één jaar dat aanvangt op 1 januari 2013 en eindigt op 31 maart 2014.
2. Deze cao kan door cao-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de cao-partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met een jaar.

### **Artikel 4 REGULIER OVERLEG TIJDENS LOOPTIJD VAN DE CAO**

[>>>](#)

In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal tweemaal per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze deze collectieve arbeidsvoorwaarden bijdragen en/of belemmerend werken en/of aanpassing behoeven ten aanzien van de doelstelling van regulering op brancheniveau van arbeidsvoorwaarden teneinde verdere professionalisering van de branche te bewerkstelligen.

### **Artikel 5 FUSIES & REORGANISATIES**

[>>>](#)

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij voorgenomen fusies en reorganisaties cao-partijen tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen. Er dienen door de werkgever in overleg met cao-partijen, maatregelen te worden getroffen voor eventuele afvloeiingsregelingen, die een sociale begeleiding van de werknemers behoren te garanderen.
2. cao-partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

### **Artikel 6a VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

[>>>](#)

De werkgever is verplicht een exemplaar van deze cao aan iedere werknemer beschikbaar te stellen.

### **Artikel 6b NEVENWERKZAAMHEDEN**

[>>>](#)

Het is de werknemer verboden tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten, tenzij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Dit verbod geldt niet voor de werknemer die arbeid verricht in deeltijd of op basis van een oproepcontract. Deze werknemer dient aan werkgever mededeling te doen van eventuele nevenwerkzaamheden. De schriftelijke toestemming van de werkgever mag alleen worden geweigerd, wanneer de nevenactiviteiten van de werknemer:

- a. naar het oordeel van de werkgever op een andere manier schadelijk kunnen zijn voor de onderneming;
- b. naleving van de Arbeidstijden Wet en werktijdenregeling in deze cao door cumulatie met de werktijden uit de hoofd- en/of nevenwerkzaamheden overschreden worden. De werknemer is gehouden zelf melding te maken van mogelijke overschrijding;
- c. naar oordeel van de werkgever invloed heeft op naleving van de arbo-omstandigheden door de werknemer.

## **Artikel 7 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

[>>>](#)

1. De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat ten behoeve van haar werknemers, bij die evenementen of horeca waar tewerkstelling plaatsvindt, alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke alsmede bedrijfsmatige voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en welzijn.
2. Er dient de nodige informatie en voorlichting gegeven te worden aan alle direct bij het evenement of horeca betrokken werknemers over de aard van het werk en de mogelijke daarbij behorende risico's, die de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar kunnen brengen. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.
3. Afhankelijk van de omstandigheden van het evenement of horeca en de mogelijke daarbij behorende risico's stelt de werkgever alle hiervoor benodigde hulpmiddelen ter beschikking zoals communicatiemiddelen, deugdelijke kleding, gehoorbescherming, persoonlijke beschermingsmiddelen en dergelijke, dit ter beoordeling en verantwoording van de werkgever.

## **Artikel 8 AANSTELLING WERKNEMER, NIET ZIJNDE OPROEPKRACHT**

[>>>](#)

1. De werknemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te zijn opgenomen:
  - a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
  - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de afgesproken proeftijd;
  - d. de functie van de werknemer en de aard van de arbeid;
  - e. de datum van indiensttreding;
  - f. de duur van de overeenkomst;
  - g. de in acht te nemen opzegtermijn;
  - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
  - i. de arbeidsduur per dag, per week, per vier weken of per maand;
  - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
  - k. de eventuele deelname aan een pensioenregeling;
  - l. dat de cao VBE van toepassing is.
2. De werkgever en de werknemer vermelden in de arbeidsovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 1 lid 7.
3. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
4. **AANVULLENDE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.**
  1. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband worden in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van het UWV is vereist. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk.
  2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd indien dit recht is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
  3. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van drie maanden meegeteld.
  4. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. De één- of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV is vereist.

5. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. AANVULLENDE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD.  
Met betrekking tot de duur van de overeenkomst staat alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst vast.
6. PROEFTIJD.
  - a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
  - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als aan de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
  - c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

## **Artikel 9 OVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT**

[>>>](#)

1. VOOROVEREENKOMST  
De persoon die als oproepkracht in de evenementen- of horecabeveiliging wil werken, sluit met een werkgever een voorovereenkomst conform het model als genoemd in bijlage 3 van deze cao.
2. De werkgever en de oproepkracht verklaren beiden in de voorovereenkomst dat deze cao onverkort van toepassing is.
3. De werkgever en de oproepkracht vermelden in de voorovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 1 lid 7.
4. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN.
  - a. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten voor een nader te noemen werkgever en daartoe het Registratieformulier Evenementen- of Horecabeveiliging, zoals bedoeld in bijlage 4 van deze cao, ten behoeve van deze werkzaamheden heeft getekend.
  - b. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de opdracht zoals deze door de werkgever wordt verstrekt. Deze duur wordt vooraf overeengekomen, maar kan na wederzijds overleg en goedkeuring ook tussentijds worden gewijzigd of afwijken.
  - c. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht. Artikel 7:668a, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt uitgesloten (ZIE DE TOELICHTING ONDER DIT ARTIKEL).
  - d. Bij de aanvang van elke arbeidsovereenkomst ontvangt de oproepkracht desgewenst een schriftelijke bevestiging van de opdracht. Bij aanvang van de dienst tekent de oproepkracht het door de werkgever beschikbaar gestelde Registratieformulier Evenementen- of Horecabeveiliging, zoals bedoeld in bijlage 4 van deze cao, dat de periode aangeeft waarover de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
  - e. Indien de oproepkracht de arbeidsovereenkomst tussentijds, tijdens de duur van de opdracht, wenst te beëindigen is hij te allen tijde verplicht zijn voornemen terstond aan de werkgever te melden. De werkgever zal gelet op de specifieke omstandigheden bepalen of de oproepkracht tussentijds de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.
  - f. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. De werkgever is alleen beloning verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht, waarbij elke oproep geacht wordt een minimale werktijd van vier uur te hebben. Het bepaalde in artikel 7:628, eerste tot en met

vierde lid van het Burgerlijk Wetboek blijft de eerste 6 maanden buiten beschouwing.  
Toelichting Leon: de 6 maanden is vorige ronde opgenomen ter verduidelijking, nu blijken er hierdoor enkele juridische vragen te zijn en of deze toevoegende verduidelijking niet toch een nadeel is voor werkgevers. Indien dit zo is dan wil ik de 6 maanden er weer graag uit omdat deze verslechtering in 2012 niet is beoogd. Ik twijfel nog aan de juridische uitleg, dus laat de 6 maanden nog even staan tot een laatste info.....

5. Indien een oproepkracht, met een voorovereenkomst van tenminste 26 weken, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een arbeidstijd heeft gekend van structureel, gemiddeld, minimaal vijf uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de oproepkracht vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een parttime contract. Hierbij heeft de oproepkracht, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde arbeidstijd. Bij telling worden de maanden juli, augustus, september en december uitgesloten. Wel vindt doortelling plaats, d.w.z. na juni volgt oktober en na november volgt januari. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en bij meer dan een half uur naar boven. Het verzoek van de oproepkracht dient per aangetekend schrijven te worden ingediend bij de werkgever. De werkgever zal binnen vijf werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen vijf werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de oproepkracht.

**TOELICHTING BIJ ARTIKEL 9 LID 4 SUB C:**

1. In deze cao is een afwijking overeengekomen van hetgeen in artikel 7: 668a lid 1 tot en met 4 staat: onder toepassing van artikel 7: 668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek geldt vanaf de dag dat tussen de werkgever, dan wel diens rechtsvoorganger, en de oproepkracht arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, de laatste arbeidsovereenkomst niet als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Onder toepassing van ditzelfde artikel geldt vanaf de dag dat tussen de werkgever, dan wel diens rechtsvoorganger, en de oproepkracht meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst niet als aangegaan voor onbepaalde tijd. Artikel 7: 668a lid 1 en lid 2 van het Burgerlijk Wetboek blijven buiten toepassing.
3. De termijn van opzegging, als bedoeld in artikel 7: 668a lid 4 van het Burgerlijk Wetboek wordt in afwijking van dit artikel, onder toepassing van het vijfde lid van dit artikel, slechts berekend over de tussen de werkgever en de oproepkracht laatst aangegane arbeidsovereenkomst.

**Artikel 10 OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST**

[>>>](#)

1. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt
  - a. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
  - b. Per vijf volledige dienstjaren geldt één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
  - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
2. Voor de werkgever geldt dat hij, ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden, de volgende opzegtermijn in acht dient te nemen:

- a. Eén week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken.
  - b. Deze termijn wordt verlengd met één week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.
3. Dit artikel geldt niet voor oproepkrachten.

#### **Artikel 11 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

[>>>](#)

1. Naast de in artikel 8 en artikel 10 genoemde manieren van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd:
  1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek.
  2. Bij het overlijden van de werknemer.
  3. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10 van deze cao.
  4. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10 van deze cao.
  5. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
  6. Door het bereiken van de AOW-leeftijd, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever, als daarom door de werknemer wordt verzocht, een getuigschrift te verstrekken aan de werknemer. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon en de loonschaal en de datum van de in- en uitdiensttreding.
3. Dit artikel geldt niet voor oproepkrachten.

#### **Artikel 12a ARBEIDSTIJDEN**

[>>>](#)

1. Voor de werknemer gelden de volgende arbeidstijden:
  - a. Een maximum arbeidstijd van 10 uur per dienst.
  - b. Een arbeidstijd van gemiddeld 50 uur per week, dan wel 200 uren per 4 weken.
  - c. Een arbeidstijd van gemiddeld 45 uur per week, dan wel 720 uren per 16 weken.
2. In incidentele gevallen kan de werknemer als volgt worden ingezet:
  - a. Een maximum arbeidstijd van 12 uur per dienst en 60 uur per week.
  - b. Een arbeidstijd van gemiddeld 55 uur per week, dan wel 220 uren per 4 weken.
  - c. Een arbeidstijd van gemiddeld 48 uur per week, dan wel 768 uren per 16 weken.
3. De minimum rusttijd van de werknemer bedraagt 11 uur per 24 uur.
4. Voor nachtdiensten gelden de volgende aanvullende regels:
  - a. De maximum arbeidsduur per nachtdienst bedraagt 10 uur.
  - b. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op acht.
  - c. In incidentele gevallen kan de werknemer maximaal vijf opeenvolgende nachten 12 uur per nachtdienst werken.
  - d. Na een nachtdienst heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van tenminste 12 uur.
  - e. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer maximaal 140 nachtdiensten per periode van 52 weken werkt.
5. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op zon- en feestdagen.

6. De voorgaande leden zijn ook van toepassing voor afspraken die de werkgever maakt met Zelfstandigen Zonder Personeel die werkzaamheden verrichten binnen de werkingsfeer van deze cao.

#### **Artikel 12b MIN-MAX CONTRACTEN**

[>>>](#)

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om gebruik te maken van een min-max contract wanneer tevens sprake is van een jaar-urensystematiek. Bij het gebruik van dit min-max contract is er op jaarbasis sprake van een + en – variant van 20% inhoudende dat de max variant overschreden kan worden met 20% en de minimum variant onderschreden met 20%. Het tekort of overschot aan uren wordt in de jaar-urensystematiek meegenomen naar het opvolgende jaar. Overschotten boven de 20% worden verrekend met het loon, tekorten boven de 20% worden verrekend met verlof.

#### **Artikel 13 UURBELONING, FUNCTIE-INDELING & LOONSVERHOGING**

[>>>](#)

1. De werknemer geniet ten minste een beloning vastgesteld per uur, die wordt uitbetaald naar rato van het aantal gewerkte uren zoals opgenomen in de functie-schaallonen uit bijlage 1.
  - a. In het aanvangsjaar kan de werknemer ingedeeld worden in de aanloopschaal.
  - b. De beloning van de aanloopschaal is gelijk aan het Wettelijk Minimum Loon.
  - c. Na één jaar aanloopschaal is de beloning vakvolwassen van toepassing.
  - d. Werknemers vallend onder de cao VBE 2012-2013 hebben een garantieloon en behouden recht op toepassing van de functie-schaallonen cao VBE 2012-2013 en daarbij behorende uitlooperperiodieken.
2. Iedere werknemer in dienst op 1 december 2013 ontvangt 1,26% eindejaarsuitkering, berekend over het verdiende jaarsalaris in 2013, uit te betalen in de maand december. Met iedere werknemer in dienst wordt in deze ook bedoeld iedere oproepkracht met een voorovereenkomst.
3. De functie van de werknemer wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus.
  - a. **NIET-ZELFSTANDIG UITVOERENDE**  
Een gediplomeerde, in het bezit van het diploma Beveiligiger binnen het ND-vergunningstelsel, dan wel het vervangend diploma Event Security Officer of Horecaportier die wordt ingezet in een uitvoerende positie onder leiding van een leidinggevende gediplomeerde en die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal A
  - b. **ZELFSTANDIG UITVOERENDE**  
Een gediplomeerde, die zelfstandig wordt ingezet zonder leidinggevende en die derhalve zo nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B1
  - c. **SUBGROEPSLEIDER**  
Een gediplomeerde, die uitsluitend leiding geeft aan andere uitvoerende gediplomeerden en/of stagiairs maar die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B1
  - d. **GROEPSLEIDER**  
Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerde leidinggevendenden, uitvoerenden en/of stagiairs, maar die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B2
  - e. **PROJECTLEIDER**  
Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerden en/of stagiairs en die tevens opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal C

4. Dit artikel is een standaardregeling en kent geen afwijkmogelijkheid behoudens het volgende lid.
5. Werkgever en werknemer kunnen een hogere beloning overeenkomen dan gemeld in lid 1 van dit artikel indien sprake is van een gerechtvaardigd onderscheid ten opzichte van het toegepaste functieniveau.

#### **Artikel 14 WAARNEMING**

[>>>](#)

De werknemer, niet zijnde oproepkracht, die incidenteel een in een hogere functieklassering ingedeelde werknemer vervangt, heeft gedurende de tijd van die vervanging recht op hetzelfde loon dat van toepassing is op de werknemer die wordt vervangen.

#### **Artikel 15 LOONSTROOK**

[>>>](#)

1. Op verzoek van de werknemer wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: De feitelijke bruto beloningen, eventuele suppleties, eventuele onkostenvergoedingen, de periode waarop de betaling betrekking heeft, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen alsmede het aantal opgenomen dan wel het aantal beschikbare vakantiedagen.

#### **Artikel 16 VAKANTIE & VAKANTIEBIJSLAG**

[>>>](#)

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft bij een fulltime dienstverband recht op 24 vakantiedagen, bestaande uit: 20 wettelijke vakantiedagen en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Bij een parttime dienstverband wordt dit recht berekend naar rato van het dienstverband.
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar heeft men recht op een evenredig deel van de 24 vakantiedagen, ditzelfde geldt voor parttimers. De berekening is dan als volgt: het aantal maanden maal 24, gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening betrokken.
3. De werknemer wordt geacht de bovenwettelijke vakantiedagen voor het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan op te nemen.
4. Het aantal niet opgenomen (boven)wettelijke vakantiedagen en extra verlofaanspraken in verband met dienstjaren verjaart 5 jaar na ingang van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.
5. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering van 9,23%. Dit wordt berekend op basis van 2080 uur (op jaarbasis bij een 40-urige werkweek) en het totaal aantal vakantiedagen uit lid 1.
6. De vakantiebijslag voor werknemers bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het bruto basisloon (12 maal het vaste maandloon dan wel 13 maal het vast 4 wekenloon) in het vakantiejaar.
7. Voor de berekening van de vakantiebijslag loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt derhalve plaats uiterlijk in de maand mei (periode 5).
8. De vakantiebijslag voor oproepkrachten bedraagt 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het geldende brutoloon (exclusief de in lid 5 van dit artikel genoemde uitkering, eventuele onkostenvergoedingen en dergelijke). De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de betaling van het aantal gewerkte uren.

9. De werknemer heeft de mogelijkheid om verlofaanspraken te kopen en/of te verkopen met een maximum van 4 dagen per jaar tegen het voor de werknemer dan geldende uurloon.
10. Dit artikel is een standaardregeling en kent geen afwijkingsmogelijkheid.
11. Van dit artikel geldt voor oproepkrachten alleen lid 5, 8 en 10.

#### **Artikel 17 EXTRA VAKANTIEDAGEN**

[>>>](#)

1. Extra vakantiedagen worden van toepassing op de eerste van de maand waarin deze van toepassing zijn.
2. Parttimers hebben recht op een evenredig deel van deze extra vakantiedagen.
3. Het aantal extra vakantiedagen waar de werknemer recht op heeft bedraagt:
  - a. bij een dienstverband van 10 jaar: 2 dagen;
  - b. bij een dienstverband van 20 jaar: 6 dagen;
  - c. bij een dienstverband van 30 jaar: 12 dagen.
4. Een vóór of uiterlijk op 1 januari 2007 hoger opgebouwd recht op extra vakantiedagen blijft gehandhaafd.
5. Dit artikel is een standaardregeling en kent geen afwijkingsmogelijkheid
6. Dit artikel geldt niet voor oproepkrachten

#### **Artikel 18 TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR**

[>>>](#)

Werknemers, niet zijnde oproepkrachten, die op eerste en tweede kerstdag (00:00–24:00 uur) en/of oud- en Nieuwjaar (vanaf 16:00 uur op 31 december tot 16:00 uur op 1 januari) werken, komen in aanmerking voor een toeslag van 50 procent op het uurloon voor de kerstdagen en 100 procent voor oud- en Nieuwjaar. Deze toeslag kan in geld of vrije tijd worden gegeven, dit wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.

**De navolgende verlofartikelen 19 t/m 23 zijn niet van toepassing voor oproepkrachten**

#### **Artikel 19 BIJZONDER VERLOF**

[>>>](#)

1. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van loondoorbetaling indien hij de werkzaamheden niet kan uitvoeren omdat hij bij een bijzondere gebeurtenis daadwerkelijk aanwezig moet zijn. Bijzonder verlof wordt, voor zover mogelijk, ten minste een week voor het verzuim bij de werkgever gemeld. Voor de werknemer met een parttime dienstverband geldt de in dit artikel genoemde regeling voor zover op die dagen normaal zou zijn gewerkt.
  - a. Bezoek zorgverlener, indien dit onmogelijk is buiten de reguliere werktijden. De werknemer plant in voorkomende situatie een bezoek aan het begin of het einde van de werkdag. De werkgever kan de werknemer bij een bezoek aan de zorgverlener verzoeken om een schriftelijk bewijs van dit bezoek.
  - b. Voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door schuld of nalatigheid van werknemer en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden: Een naar redelijkheid te bepalen tijd voor zover nodig voor het nakomen van de verplichting, maximaal 1 dag.
  - c. Bij huwelijk van de werknemer of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: Verlof voor de duur van de gebeurtenis, 2 dagen.
  - d. Mits op die dag de viering wordt bijgewoond: bij 25-jarig of 40-jarig dienstverband van werknemer of diens echtgenote of partner; bij 25- en 40- jarig huwelijk van werknemer; bij 25-, 40- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer of diens echtgenote of partner; bij huwelijk van een kind, stiefkind of pleegkind: verlof voor de duur van de gebeurtenis, 1 dag.



- e. Bij bevalling van de echtgenote/partner van de werknemer: de duur van de bevalling en de noodzakelijke aangifte, indien deze laatste wordt gedaan door de werknemer.
- f. Bij overlijden van de echtgenote/partner, een inwonend kind, daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind, ouders, broers en zusters indien werknemer bij hen inwoont: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie met een maximum van 5 dagen.
- g. Bij overlijden van: een der ouders van de werknemer of diens echtgenote/partner onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders; een der grootouders van de werknemer of diens echtgenote/partner; een niet inwonend kind of aangehuwd kind, daaronder begrepen een niet-inwonend stief- en pleegkind, een broer of zuster, daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegzuster, een kleinkind: De volledige of gedeeltelijke dag van het overlijden en de gedeeltelijke of volledige dag van de begrafenis.
- h. Bij verhuizing van de werknemer die op het moment van verhuizing een eigen huishouding voert (1x per jaar): 1 dag.
- i. Voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: 1 dag.
- j. Bij ondertrouw: verlof voor de duur van de gebeurtenis: 0,5 dag.
- k. Voor een calamiteit inhoudend een noodgeval of een bijzondere persoonlijke omstandigheid, voor zover de aanwezigheid van de werknemer hierbij onontkoombaar is, de duur van de calamiteit.

## Artikel 20 ZORGVERLOF

[>>>](#)

- a. De werknemer heeft recht op 2 werkdagen doorbetaald kraamverlof gedurende het tijdvlak vanaf de geboorte tot 4 weken na de geboorte. De werknemer dient het verlof vooraf, doch in ieder geval zo spoedig mogelijk, te melden aan de werkgever.
- b. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de navolgende personen:
  - echtgenoot, partner;
  - inwonend kind van de werknemer;
  - inwonend kind van de partner;
  - pleegkind;
  - ouder van de werknemer.
- c. Kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 maanden maximaal tweemaal de arbeidsduur per week.
  - a. De werknemer meldt het verlof vooraf en zo spoedig mogelijk aan de werkgever te melden onder opgave van redenen, omvang, wijze van opname en vermoedelijke duur.
  - b. De werkgever kan indien gewenst aan de werknemer een bewijs vragen met betrekking tot de reden van het verlof en het verzoek doen aannemelijk te maken waarom de reden van het verlof niet in vrije tijd mogelijk is.
  - c. Het kortdurend zorgverlof gaat in op het tijdstip dat de werknemer dit meldt aan de werkgever. Het kortdurend zorgverlof begint niet of eindigt zodra de werkgever naar redelijkheid en billijkheid een zwaarderwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. De werkgever moet dit direct schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.
  - d. Bij samenloop van kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.
- d. De werknemer behoudt gedurende het kortdurend zorgverlof maximaal 7 dagen per 12 maanden recht op behoud van loon. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen bestemmen voor dit verlof. De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof zonder behoud van loon voor de verzorging van de navolgende personen, die levensbedreigend ziek zijn:

- echtgenoot, partner;
  - (pleeg)kind;
  - ouder van de werknemer.
- a. Langdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 maanden maximaal zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
  - b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken.
  - c. Het aantal uren verlof per week bedraagt maximaal de helft van de arbeidsduur per week.
  - d. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof uit te breiden naar maximaal 18 weken of verzoeken om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
  - e. De werknemer vraagt het verlof ten minste 2 weken van tevoren aan en meldt daarbij relevante gegevens. De werkgever beslist uiterlijk binnen een week op het verzoek of vraagt de werknemer om aanvullende informatie. De werkgever kan het verzoek geheel of gedeeltelijk afwijzen wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De werknemer verneemt uiterlijk een week voor de beoogde ingangsdatum de beslissing van de werkgever. Zo niet, dan gaat het verlof in conform het verzoek van de werknemer, tenzij de termijn is verlengd omdat de werknemer nog nadere informatie dient te verstrekken. Zowel het verzoek als de beslissing worden schriftelijk gedaan. Indien de werkgever overweegt het verlof geheel of gedeeltelijk af te wijzen, pleegt hij overleg met de werknemer.
  - f. Het verlof gaat niet in voordat ten minste 2 weken zijn verstreken nadat de werknemer het verzoek om verlof heeft ingediend, tenzij de werkgever instemt met een eerder tijdstip.
- a. Indien samenloop plaatsvindt met kortdurend zorgverlof voorafgaand aan langdurend zorgverlof kan de werknemer verzoeken het kortdurend zorgverlof geheel of gedeeltelijk aan te merken als langdurend zorgverlof.
  - b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
  - c. Gedurende het langdurig zorgverlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 21 ZWANGERSCHAP, BEVALLING, ADOPTIE EN PLEEGVERLOF**

[>>>](#)

1. De zwangerschap en de vermoedelijke bevallingsdatum dienen schriftelijk aan de werkgever te worden gemeld.
  - a. De door de arts of verloskundige afgegeven zwangerschapsverklaring dient tijdig (4 maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum doch uiterlijk bij de ziekmelding) aan de werkgever te worden verstrekt.
  - b. Op de eerste dag van het zwangerschapsverlof of de dag hieraan voorafgaand dient het ziekmeldingsformulier bij de werkgever aanwezig te zijn.
  - c. Het zwangerschapsverlof gaat in tussen de zesde en de vierde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. De precieze datum is afhankelijk van de keus van de werkneemster. Zij mag, te rekenen vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, maximaal 2 weken langer doorwerken.
  - d. Wanneer de bevalling heeft plaatsgevonden dient werkneemster de werkgever en de uitvoeringsinstelling hiervan zo spoedig mogelijk – binnen 3 dagen – in kennis te stellen. De werkneemster ontvangt vervolgens van de uitvoeringsinstelling bericht met ingang van welke datum het bevallingsverlof wordt beëindigd.
  - e. Wanneer de werkneemster na het bevallingsverlof haar werkzaamheden hervat, dient een herstelmelding te worden gedaan aan de uitvoeringsinstelling.
  - f. Het totaal van het aantal weken verlof is minimaal 16 weken, ook wanneer de bevalling eerder dan verwacht plaatsvindt.

- g. Indien de bevalling later dan verwacht plaatsvindt, wordt het totaal verlof van 16 weken verlengd met de periode dat de bevalling later dan verwacht heeft plaatsgevonden. De werkneemster heeft recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof na de bevalling.
  - h. Na de bevalling wordt het aantal van 16 weken verminderd met de al genoten weken zwangerschapsverlof (maximaal 6 weken). Het resterend aantal omvat het recht op bevallingsverlof. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de dag van de bevalling.
2. Voor de werkneemster die voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof arbeidsongeschikt is, geldt dat:
    - a. De ziekmelding en de zwangerschapsverklaring op de eerste dag van arbeids-ongeschiktheid aanwezig moeten zijn bij de werkgever. De werkgever draagt er zorg voor dat de ziekmelding van de werkneemster binnen 4 dagen na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aan de uitvoeringsinstelling plaatsvindt.
    - b. Vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum het zwangerschapsverlof per direct ingaat, inhoudende dat het aantal dagen (uren) arbeidsongeschiktheid tussen 6 en 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in mindering gebracht worden van het totale zwangerschapsverlof.
  3. Voor de werkneemster die, direct aansluitend aan haar bevallingsverlof, arbeidsongeschikt is geldt het volgende:
    - a. De ziekmelding dient op de eerste dag na beëindiging van het bevallingsverlof aan de werkgever te worden gemeld.
    - b. De werkgever draagt er zorg voor dat de ziekmelding van de werkneemster binnen 4 dagen na aanvang van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap of de bevalling aan de uitvoeringsinstelling plaatsvindt.
  4. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon in verband met adoptie of opnemen van een pleegkind in diens gezin en duurzaam verzorgen en opvoeden op basis van een pleegcontract. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken te rekenen vanaf 2 weken voor de eerste dag dat feitelijke opnemings- of adoptieopnemings van een pleegkind begint. De werknemer dient dit schriftelijk aan te tonen aan de werkgever. De duur van het verlof bedraagt maximaal 4 aaneengesloten weken. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen feitelijk ter adoptie of als pleegkind worden opgenomen, bestaat er recht op verlof voor slechts 1 kind. De werknemer meldt het opnemen van het verlof (voor zover mogelijk) uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder vermelding van de omvang van het verlof en toevoeging van de bewijsstukken.

## **Artikel 22 OUDERSCHAPSVERLOF**

[>>>](#)

1. Recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon heeft de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot het kind en die conform verklaringen van de GBA (Gemeentelijke Basis Administratie) op hetzelfde adres woont als het kind. Ouderschapsverlof betreft ook geadopteerde kinderen.
2. De werknemer dient ten minste 1 jaar in dienst te zijn van de werkgever. Tevens dient de werknemer de duurzame verzorging en opvoeding van het kind als eigen op zich te hebben genomen.
3. De werknemer heeft recht op maximaal 26 maal de arbeidsduur per week. Deze periode van 26 weken van het ouderschapsverlof geldt alleen voor nieuwe verlofaanvragen waarbij de werknemer vóór 1 januari 2009 nog niet eerder ouderschapsverlof voor het kind had opgenomen. Dit geldt ook voor de situatie waarbij de werknemer voor 1 januari 2009 ouderschapsverlof heeft aangevraagd om na 1 januari 2009 op te nemen.
4. Het ouderschapsverlof dient te worden opgenomen vóór het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt en geldt per kind. Bij meerlingen heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof per kind.
5. Indien de werknemer zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof op wil nemen, en de periode van dit verlof valt samen met het ouderschapsverlof, dan kan werkgever het

ouderschapsverlof stopzetten of onderbreken. Werknemer mag het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen.

6. Het ouderschapsverlof wordt in principe opgenomen gedurende een periode van maximaal 12 maanden en mag worden verdeeld over maximaal 6 perioden van ten minste 1 maand.
7. Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal 50% van de arbeidsduur per week.
8. De werkgever kan in het geval van een naar redelijkheid en billijkheid zwaarder wegend bedrijfs- of dienstbelang het verzoek om ouderschapsverlof afwijzen. De werkgever moet dit direct schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.
9. De werknemer die het voornemen heeft om ouderschapsverlof op te nemen, dient dit ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang schriftelijk aan de werkgever te melden onder opgave van:
  - verlofperiode;
  - aantal verlofuren per week(tijdvak) arbeidsduur;
  - tijdstip van ingang en einde van het verlof. Deze kunnen afhankelijk worden gesteld van de bevallingsdatum, einde bevallingsverlof, datum adoptie van het kind en aanvang verzorging.
10. De werkgever heeft het recht na overleg met de werknemer de spreiding van de verlofuren over de week te wijzigen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen tot uiterlijk 4 weken voor aanvang van het verlof.
11. Tijdens het verlof bouwt de werknemer alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.

#### **Artikel 23 ORGANISATIEVERLOF**

[>>>](#)

1. Een werknemer die kaderlid is van één van de partijen waarmee deze cao is aangegaan, heeft voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen recht op organisatieverlof met behoud van loon.
2. Per onderneming worden er maximaal 3 kaderleden door de gezamenlijke partijen aangewezen.
3. De gezamenlijke partijen zullen aan de werkgever schriftelijk mededelen wie binnen zijn bedrijf tot kaderlid is/zijn aangewezen.
4. Per kaderlid kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 6 dagen verlof per kalenderjaar worden opgenomen.
5. Voor elke vakbondsvergadering dient het kaderlid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
6. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen kan aan de werknemer die geen kaderlid is, maar wel gewoon lid is van één van bij deze cao betrokken partijen, indien de werkzaamheden dit, naar het oordeel van de werkgever, toelaten, met een maximum van 1 volledige dag per kalenderjaar, verlof worden gegeven met behoud van loon. Voor elke vakbondsvergadering dient het betrokken lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
7. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
8. De werknemer die lid is van een vakbond betrokken bij deze cao kan zijn vakbondscontributie in mindering laten brengen op zijn bruto salaris, conform de hiervoor geldende fiscale regelgeving, om daarmee het bestaande fiscaal wettelijk voordeel te genieten.

#### **Artikel 24 ONBETAALD VERLOF**

[>>>](#)

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren.

2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

## Artikel 25 MAALTIJDREGELING

[>>>](#)

De werknemer draagt in principe zelf zorg voor eten en drinken op de plaats waar de arbeid wordt verricht. Indien dat door de duur of de aard van de arbeid onmogelijk wordt, zorgt de werkgever voor een redelijke maaltijdregeling.

## Artikel 26 REISKOSTEN & REISUREN

[>>>](#)

### 1. REISKOSTEN

Voor de werknemer geldt de volgende reiskostenregeling:

- a. De werknemer reist de eerste 16 kilometer (8 kilometer enkele reis) op eigen kosten.
- b. Als basis voor de berekening wordt gekozen de woon-werkafstand, oftewel van de woonplaats naar de plaats waar gewerkt wordt.
- c. Binnen een bedrijf wordt gekozen voor één systeem van reiskostenvergoeding. Het bedrijf dient te kiezen uit de twee mogelijke systemen. Het gekozen systeem dient, minimaal per kalenderjaar, hetzelfde te blijven. De twee mogelijkheden zijn:
  1. De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,18 euro per kilometer. Meerijdende werknemers ontvangen geen vergoeding.
  2. De werknemer én meerijdende werknemers hebben recht op een reiskostenvergoeding van 0,10 euro per kilometer.
- d. Indien de werkgever bedrijfsvervoer regelt, kan de werknemer geen aanspraak doen op een vergoeding als genoemd in lid 1 sub c van dit artikel. De werkgever kan bepalen dat de feitelijke plaats van tewerkstelling het adres is van waaruit voorzien wordt in gezamenlijk bedrijfsvervoer.
- e. Indien de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, wordt een vergoeding betaald overeenkomstig lid 1 sub c keuze 2 van dit artikel.

### 2. REISUREN

De werknemer ontvangt reisure voor woon-werkafstand volgens de hierna volgende tabel:

| Totaal aantal km<br>vice versa | Vergoeding ter hoogte van       |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 000 - 200 km                   | geen vergoeding;                |
| 201 - 250 km                   | 1 uur tegen minimumloon;        |
| 251 - 300 km                   | 1 1/4 uur tegen<br>minimumloon; |
| 301 - 350 km                   | 1 1/2 uur tegen<br>minimumloon; |
| 351 - 400 km                   | 1 3/4 uur tegen<br>minimumloon; |
| 401 - 450 km                   | 2 uur tegen minimumloon;        |
| 451 - 500 km                   | 2 1/4 uur tegen<br>minimumloon; |
| 501 - 550 km                   | 2 1/2 uur tegen<br>minimumloon; |
| Enzovoort                      |                                 |

## **Artikel 27 VERBLIJFKOSTENVERGOEDING**

[>>>](#)

1. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op één dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding.
2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde vergoeding bestaat in ieder geval uit pensionkosten.
3. Indien de werknemer van het eerste lid van dit artikel geen gebruik wenst te maken, kan deze werknemer, met betrekking tot een reiskosten- en reisurenvergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis), geen beroep doen op artikel 26 van deze cao.

## **Artikel 28 WERKEN MET HONDEN**

[>>>](#)

1. De werknemer die als hondengeleider werkt met een door de werkgever ter beschikking gestelde gecertificeerde hond, heeft recht op een vergoeding van 82,62 euro bruto per maand voor trainingen van de hond. Bovendien kan de werknemer de noodzakelijke verzorgingskosten van de hond bij de werkgever declareren.
2. De werknemer die als hondengeleider in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever werkt met een eigen gecertificeerde hond heeft recht op een vergoeding van 0,68 euro netto per gewerkt uur, met een maximum van 86,15 euro netto per maand, voor de aanschaf, de huisvesting en de verzorging van de hond.
3. De werknemer die een vergoeding ontvangt als genoemd in het tweede lid van dit artikel, dient op verzoek van de werkgever de daadwerkelijk gemaakte kosten aan te tonen.
4. De nominale vergoedingsbedragen voor het werken met honden worden jaarlijks aangepast met het CBS prijsindexcijfer werknemersgezinnen afgeleid met als peildatum 1 oktober van elk jaar. De feitelijke aanpassing vindt telkenmale plaats op 1 januari van het volgend kalenderjaar.

## **Artikel 29 ONGEVALLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING**

[>>>](#)

De werkgever is verplicht een (bedrijfs-)ongevallenverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage voor de werknemer.

## **Artikel 30a UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL**

[>>>](#)

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in bijlage 2 van deze cao.
2. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer recht op doorbetaling van het brutoloon:
  - a. gedurende de eerste periode van 26 weken: 100 procent;
  - b. gedurende week 27 tot en met week 52: 90 procent;
  - c. gedurende week 53 tot en met week 78: 80 procent.
  - d. gedurende week 79 tot en met week 104: 70 procent.
3. Voor parttimers geldt bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval, met inachtneming van het tweede lid van dit artikel, een loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte dagen dan wel uren in de laatste drie maanden.
4. In enig kalenderjaar heeft de werkgever het recht, per ziektegeval van de werknemer en voor zover wettelijk is toegestaan, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen.
5. Het aantal wachtdagen, zoals bedoeld in het vijfde lid van dit artikel, bedraagt:
  1. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
  2. bij het tweede ziektegeval: 1 wachtdag;
  3. bij het derde en elk volgend ziektegeval: 2 wachtdagen.

4. In geval van chronisch ziek zijn komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen volgens lid 5 lid 2 en 3 te vervallen. Het dient toetsbaar en onomstotelijk vast te staan dat er sprake is van chronisch ziek zijn. Ingeval van onduidelijkheid is er een toetsing mogelijk via de bedrijfsarts/Arboarts. Voor het definiëren van het begrip “chronisch ziek” wordt aansluiting gezocht bij de studie die daar van overheidswege (onderzoek eigen risico zorgverzekering) naar wordt verricht.
6. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt uitgezonderd van de leden 2 t/m 5, het recht op volledige loondoorbetaling blijft gehandhaafd.
7. De leden 1 t/m 6 gelden niet voor oproepkrachten.
8. Bij ziekte tijdens het afgesproken werk dient de oproepkracht zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.
9. Indien de oproepkracht zich tijdens het afgesproken werk ziek meldt of een ongeval krijgt, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van 100 procent van het afgesproken loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt.
10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering van schadevergoeding kan doen gelden, moet de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

#### **Artikel 30b UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

[>>>](#)

Indien een werknemer overlijdt ontvangen zijn nabestaanden een uitkering ter hoogte van 25% van het verdiende jaarsalaris berekend over de 12 maanden vóór het overlijden.

#### **Artikel 31 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN**

[>>>](#)

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg c.q. vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze cao of daarbij behorende arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
2. Partijen bij deze cao treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken die, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn.

#### **Artikel 32 HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT**

[>>>](#)

1. Cao-partijen geven hieronder de hoofdlijnen weer van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren sociaal beleid.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van rechtstreekse betrokkenheid in de werkingssfeer, hun invloed uit te oefenen.
3. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn dat de continuïteit en de gezonde groei van de onderneming wordt bevorderd, alsmede dat de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
4. De onderneming zal een adequaat beleid voeren ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers.
5. Cao-partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om, voor zover mogelijk, gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

### **Artikel 33 SCHOLINGSBEPALING**

[>>>](#)

Ter bevordering en financiering van de branchegerichte opleidingen is er een opleidingsfonds. Het bestuur van deze Stichting Opleidingsfonds Evenementen Begeleidingsbranche (SOEB) wordt paritair gevormd door cao-partijen.

1. Gedurende de looptijd van deze cao wordt de naam gewijzigd in Sociaal Fonds Evenementen- en horeca Beveiliging, het SFEB.
2. Gedurende de looptijd van deze cao worden de statuten van het SOEB aangepast op basis van gemaakte protocolafspraken in deze cao.
3. Werkgevers zijn een bijdrage aan het fonds verschuldigd van 0,5% van het SV loon per maand van alle onder de cao VBE werkingsfeer betrokken werknemers. Hiervan betaalt de werknemer 20% door een maandelijkse inhouding op het loon, wat in 2013 gelijk staat aan 0,1%. Werkgevers betalen 80%, wat in 2013 gelijk staat aan 0,4%. Werkgevers betalen de totale bijdrage jaarlijks conform SOEB (SFEB)-regelgeving.
4. Doel van de SOEB (SFEB) is onder andere: permanente kwaliteitsverbetering in de branche door het ondersteunen, opzetten en organiseren van functiegerichte trainingen, goede en gerichte scholingsmogelijkheden en deskundige praktijkbegeleiding.
5. Scholing onder het ND-vergunningstelsel kan betreffen het diploma Beveiliging. Het zeer algemene karakter van deze opleiding maakt functiegerichte training in de praktijk op de werkvloer noodzakelijk. Het fonds draagt zorg voor functiegerichte trainingen, onder meer door het opzetten en ondersteunen van de functiegerichte opleiding Event Security Officer, teneinde te voldoen aan de bij de wet en regelgeving opgelegde scholingsverplichting.
6. Gedurende de looptijd van deze cao zijn de uitgaven van het fonds vooral gericht op de ontwikkeling van de branche specifieke scholingsstructuur en de uitvoering daarvan. Tevens wordt aan cao-partijen ondersteuning geboden ten behoeve van voorlichting en andere als noodzakelijk aan te merken activiteiten.

### **ARTIKEL 34 AANSPRAAK OP PENSIOEN**

[>>>](#)

1. Vanaf 1 januari 2008 wordt elke werknemer van 21 jaar en ouder opgenomen in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, mits hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen.
2. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling periodiek verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever op het loon ingehouden.
3. De premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag (jaarloon of pensioengevend loon verminderd met de franchise) van de werknemer. Onder pensioengevend loon wordt verstaan: het basisloon, vermeerderd met de vakantietoeslag. Overige toeslagen en vergoedingen blijven buiten beschouwing. Onder franchise wordt verstaan: het bruto minimumloon vermeerderd met de vakantietoeslag.
4. De werknemerspremie bedraagt 40% en de werkgeversbijdrage 60% van de totale pensioenpremie.
5. Indien de werkgever door het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging voor (een deel van) zijn werknemers is vrijgesteld van deelname in het fonds, is de werkgever verplicht het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling aan de werknemer te overhandigen.
6. De werknemer die via zijn werkgever deelneemt aan een pensioenregeling, zoals bedoeld in het 5<sup>e</sup> lid van dit artikel, kan niet verplicht worden tot een hogere eigen bijdrage aan de pensioenregeling als ware hij deelnemer in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging zoals genoemd in het 1<sup>e</sup> lid van dit artikel.
7. De pensioenregeling is nader uitgewerkt in een pensioenreglement, dat voor de werknemer ter inzage ligt bij de werkgever. Desgewenst wordt dit verstrekt.



**2013**      **1 januari 2013 - 1 april 2014**

**Bruto maandloon en uurloon fulltime werknemer**  
(Exclusief 8% vakantiebijslag)

|                           | A                      | B1        | B2        | C         |
|---------------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Aanloopschaal             | Wettelijk Minimum Loon |           |           |           |
| Vakvolwassen<br>uurloon   | € 8,87                 | € 8,98    | € 9,94    | € 11,89   |
| Vakvolwassen<br>Maandloon | € 1537,47              | € 1556,53 | € 1722,93 | € 2060,93 |

**Bruto uurlonen oproepkracht**  
(Exclusief 8% vakantiebijslag en 9,23% vakantiedagenbijslag)

|                         | A                      | B1     | B2     | C       |
|-------------------------|------------------------|--------|--------|---------|
| Aanloopschaal           | Wettelijk Minimum Loon |        |        |         |
| Vakvolwassen<br>uurloon | € 8,87                 | € 8,98 | € 9,94 | € 11,89 |

**1. ZIEKMELDING**

- a. De werknemer dient uiterlijk 4 uur voor de aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende.
- b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

**2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES**

Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of bij ontslag uit een ziekenhuis) of verhuist, behoort de werknemer dit binnen 24 uur te melden aan de werkgever.

**3. THUISBLIJVEN**

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

**4. CONTROLEBEZOEK**

- a. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat de door de werkgever of de Arbo-dienst aangewezen controlebezoeker toegang tot de woning of het verpleegadres kan krijgen.
- b. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen, dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.
- c. De werknemer dient de Arbo-dienst tijdig op de hoogte te stellen indien zijn woning of verpleegadres niet goed bereikbaar is en af te spreken op welke wijze hij bezocht kan worden.

**5. SPREEKUUR**

- a. De werknemer dient aan een oproep, om te verschijnen op het spreekuur van de Arbo-arts of een door de Arbo-dienst van de werkgever aangewezen specialist, gevolg te geven. Deze oproep vervalt slechts indien de werknemer van plan is op die dag zijn werkzaamheden te hervatten.
- b. De werknemer dient bij een geldige reden tot verhindering (bijvoorbeeld ziekenhuisopname) zijn werkgever en de Arbo-dienst hiervan onmiddellijk te verwittigen.

**6. MACHTIGING**

De werknemer dient de Arbo-dienst te machtigen om inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de huisarts of behandelend specialist.

**7. BELEMMERING GENEZINGSPROCES**

De werknemer wordt geacht er alles aan te doen om zo spoedig mogelijk het werk weer te hervatten en dient zich zodanig te gedragen dat hij het genezingsproces niet belemmert.

**8. BETERMELDING EN WERKHERVATTING**

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

**9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN**

- a. De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende

werkzaamheden kunnen andere dan de dagelijkse, tot de functie van de werknemer behorende, werkzaamheden zijn.

- b. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet belemmeren en worden in overleg met de Arbo-arts vastgesteld.

#### 10. SANCTIES

- a. Indien de werknemer op enigerlei wijze in strijd handelt met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding het salaris, met inachtneming van het wettelijk minimumloon, te verlagen tot 70 procent van het brutosalaris. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
- b. Indien de werknemer zijn genezingsproces belemmert of vervangende werkzaamheden niet verricht, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding doorbetaling van het salaris te weigeren. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

**BIJLAGE 3: Model voorovereenkomst oproepkrachten**

[>>>](#)

VOOROVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN behorende bij de cao VBE 2013 - 2014

Ondergetekenden:

Naam: \_\_\_\_\_

Geboortedatum: \_\_\_\_\_

Geboorteplaats: \_\_\_\_\_

Nationaliteit: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Plaats: \_\_\_\_\_

Telefoonnummer: \_\_\_\_\_

hierna te noemen "oproepkracht"

en

Onderneming: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Plaats: \_\_\_\_\_

Telefoonnummer: \_\_\_\_\_

vertegenwoordigd door:

Naam: \_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_

hierna te noemen: "werkgever"

overwegende dat werkgever en oproepkracht een voorovereenkomst van nul uur willen overeenkomen,

ingaaude op datum \_\_\_\_\_

verklaren voor onbepaalde tijd / tot en met de datum \_\_\_\_\_

het volgende te zijn overeengekomen:

**Artikel 1**

De oproepkracht is bereid werkzaamheden te verrichten in dienst van de werkgever bij oproep van die werkgever. De oproepkracht is niet verplicht aan de oproep gehoor te geven.

## **Artikel 2**

De werkgever is bereid de oproepkracht op te roepen tot het verrichten van werkzaamheden, zo vaak dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en mogelijk is. De werkgever kan nimmer worden verplicht de oproepkracht daadwerkelijk op te roepen.

## **Artikel 3**

Zodra en zolang als werkzaamheden na oproep worden verricht, is de cao voor Evenementen- en Horeca Beveiliging 2013 - 2014 van toepassing.

## **Artikel 4**

1. Zo vaak en zo lang de oproepkracht na oproep van de werkgever werkzaamheden verricht, is de oproepkracht werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. De werkgever en de oproepkracht zullen na iedere oproep schriftelijk vaststellen (conform het registratieformulier) voor welke tijd de alsdan ontstane arbeidsovereenkomst zal worden aangegaan.
2. De werkgever is alleen beloning verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht. De leden 1 t/m 4 van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek blijven hiermee buiten beschouwing.
3. Onder toepassing van artikel 7: 668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek ontstaat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien tussen werkgever (eventueel diens rechtsvoorganger) en de oproepkracht meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn afgesloten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, dan wel arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden die een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden.

## **Artikel 5**

Iedere tussen partijen in het kader van deze voorovereenkomst afgesloten arbeidsovereenkomst zal worden beheerst door de hierna volgende bepalingen:

- a. De oproepkracht zal worden ingedeeld in loongroep \_\_\_\_\_. Op het moment van afsluiten van deze voorovereenkomst bedraagt het loon in de genoemde loongroep (euro) \_\_\_\_\_ per uur (bruto).
- b. De werkgever kan aan de oproepkracht alle voorkomende werkzaamheden opdragen. Die werkzaamheden zullen worden verricht volgens aanwijzingen van de werkgever, op de door de werkgever te bepalen arbeidsplaats en op de door de werkgever te bepalen tijdstippen.
- c. Ingeval van ziekte van de oproepkracht tijdens de duur van een afgesloten arbeidsovereenkomst, zal de oproepkracht de ziekte melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon, zijnde \_\_\_\_\_.
- d. Met de beëindiging van ieder arbeidscontract voor bepaalde duur vindt een eindafrekening plaats die tevens inhoudt uitbetaling van de vakantiedagenuitkering en de vakantiebijslag.
- e. Uitbetaling van loon en de sub d bedoelde bedragen vindt plaats per maand of per vier weken. Het bedrag zal worden betaald door bijschrijving op girorekening/bankrekeningnummer \_\_\_\_\_ ten name van de oproepkracht.

## **Artikel 6**

De oproepkracht ontleent jegens de werkgever geen aanspraak op loon of vergoedingen van welke aard dan ook met betrekking tot die tijd en/of tijdstippen, gedurende welke tussen oproepkracht en werkgever geen arbeidsovereenkomst gold.

**Artikel 7**

De oproepkracht verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken die hem bekend worden met betrekking tot de werkgever en/of klanten van die werkgever, in het kader van de uitvoering van deze voorovereenkomst en de eventueel op basis daarvan af te sluiten arbeidsovereenkomst.

**Artikel 8**

Het is de oproepkracht niet toegestaan zonder voorgaande schriftelijke toestemming van de werkgever werkzaamheden geheel of gedeeltelijk over te dragen aan anderen, noch andere dan de opgedragen werkzaamheden betaald of onbetaald ten behoeve van cliënten van de werkgever te verrichten.

**Artikel 9**

Aanvullende aanspraken conform artikel 1 lid 7 van de cao VBE

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Artikel 10**

Deze voorovereenkomst eindigt van rechtswege na het verstrijken van de afgesproken termijn.

**Artikel 11**

Deze voorovereenkomst kan tevens worden beëindigd door opzegging door een van beide partijen. Opzegging kan niet plaatsvinden gedurende de tijd waarin tussen partijen een in het kader van deze voorovereenkomst afgesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur geldt.

Aldus opgemaakt in tweevoud te (plaats)

---

Op (datum)

---

Oproepkracht:

naam:

---

handtekening:

---

Werkgever:

naam:

---

functie:

---

handtekening:

---

**BIJLAGE 4: Model registratieformulier evenementen- of horecabeveiliging**

[>>>](#)

REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTEN- of HORECABEVEILIGING

Alleen te gebruiken voor één oproepperiode / evenement

Naam bedrijf: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Naam evenement: \_\_\_\_\_

Locatie: \_\_\_\_\_

| Contractnummer | Naam | Voornaam | Starttijd | Geplande eindtijd | Functie | Handtekening |
|----------------|------|----------|-----------|-------------------|---------|--------------|
|                |      |          |           |                   |         |              |





**Branchevereniging evenementen- en horeca beveiligingsorganisaties**

[www.vbe.biz](http://www.vbe.biz) | [www.facebook.com/VBEnl](https://www.facebook.com/VBEnl) | [twitter.com/VBE\\_nl](https://twitter.com/VBE_nl) | 015-219 14 07



**FNV Bondgenoten**

[www.fnvbeveiliging](http://www.fnvbeveiliging) | [www.facebook.com/fnv.beveiliging](https://www.facebook.com/fnv.beveiliging) | 0900-9690



**De Unie**

[www.uniesecurity.nl](http://www.uniesecurity.nl) | [info@uniesecurity.nl](mailto:info@uniesecurity.nl) | 0345-851 851



**CNV Dienstenbond**

[www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl) | [info@cnvdienstenbond.nl](mailto:info@cnvdienstenbond.nl) | 023-565 10 52