



# CAO BEVEILIGING

1 oktober 2018 – 1 oktober 2019

## CAO BEVEILIGING 1 OKTOBER 2018 TOT 1 OKTOBER 2019

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: cao) is van toepassing op werkgevers die zijn aangesloten bij de Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland. Deze cao bestaat uit protocolafspraken, een Algemeen-deel, een deel-A en een deel-B.

### DIGI-C

Deze cao is tot stand gebracht met medewerking van alle werknemers die hebben deelgenomen aan het Digi-C onderzoek. Iedere cao-ronde, met deze cao voor het eerst, wordt de ontwikkeling en verbetering van deze cao afgestemd en uitgevraagd onder alle werknemers werkzaam bij VBe NL bedrijven. Werknemers kunnen ook actief deelnemen aan het cao-panel dat rondom de onderhandelingen wordt geraadpleegd en uiteindelijk ook mee stemt over de cao-aanpassingen. Meer informatie is te verkrijgen bij [info@sfcv.nl](mailto:info@sfcv.nl), bij vakbond De Unie of werkgeversvereniging VBe NL.

### WWZ bepaling

Gezien de aard van de werkzaamheden en het intrinsieke karakter van bepaalde functies in de horeca- en evenementenbeveiliging is een grotere flexibiliteit van inzet van personeel noodzakelijk. Daartoe maken partijen gebruik om de uitzonderingen die bij wet mogelijk zijn gemaakt op te nemen in de cao.

De uitzonderingen worden beperkt tot en uitsluitend bestemd voor:

***evenementen-, horeca-, brandbeveiligers, voetbalstewards en verkeersregelaars ten behoeve van ad hoc inzet tijdens seizoens- en feestdagen gebonden kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende projecten. Het betreft een niet te plannen omvang in een range van 1 tot 300 werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties, dan wel tijdens betaalde voetbalwedstrijden.***

De uitzonderingen behelzen een loonuitsluiting gedurende 78 weken bij flexibele oproepbare inzet en de mogelijkheid van zes arbeidsovereenkomsten in vier jaar alvorens sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Partijen introduceren hierbij tegelijkertijd de min-max groei arbeidsovereenkomst en heldere afspraken waarmee voor werknemers en werkgevers duidelijk is dat het oproepcontract de mogelijkheden biedt om door te groeien naar een arbeidsovereenkomst met vaste omvang voor onbepaalde tijd.

Deze cao Beveiliging 1 oktober 2018 – 1 oktober 2019 is overeengekomen namens:

**Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland**

L.H.C. Vincken, directeur

P.J.W. Hoes, voorzitter

**De Unie**

V.H. Kloos, collectief belangenbehartiger

R. Castelein, voorzitter

## PROTOCOLAFSPRAKEN TUSSEN VBe NL EN DE UNIE

### **Structurele loonontwikkeling**

Gedurende de looptijd van deze cao wordt definitief vastgelegd wat de peildata's zijn voor de loonindexering vanaf 2020 zodat deze aansluiten op het bekend zijn van de loonindexatie op 1 november voor het daaropvolgende jaar. De verwoording van de systematiek van loonindexering is opgenomen in de bijlage van het cao-resultaat 2018-2019 en wordt na vaststellen van de peildata's in de cao opgenomen.

### **Fietsvergoeding**

Partijen onderzoeken voor 1 juli 2019 de mogelijkheden van een kilometer fietsvergoeding ter stimulering van meer bewegen en goed milieu.

### **Crowdmanagement loon-functie**

Partijen streven ernaar om in de volgende cao de loontabel en functiebeschrijving op te nemen van diverse medewerkers behorende tot de groep crowdmanagement waaronder basishulpverlening. Daarbij wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de huidige loon-functiesystematiek.

### **Wet Arbeid in Balans**

De gevolgen van de nieuwe Wet Arbeid in Balans worden in de cao verwerkt zodra de wetgeving door de 1<sup>e</sup> Kamer is overgenomen. Dit betreft minstens de verhoging van het aantal jaar van opvolgende contracten. Dit in de lijn van de reeds bestaande afspraken in de cao.

### **SFCB**

Partijen verzoeken aan het SFCB:

- om te onderzoeken of aansluiting bij het Service Centrum Particuliere Beveiliging mogelijk is;
- zich maximaal in te spannen om de cao Beveiliging te promoten, de voordelen t.o.v. andere cao's uit te dragen en waar een AVV van een andere cao (onderdelen van) de werking van cao artikelen beperkt alle middelen aan te wenden die noodzakelijk zijn om deze beperkingen op te lossen;
- om de zelfroosterpilots uit te breiden met minimaal twee extra bedrijven; een cao pagina op haar website te plaatsen met daarop een overzicht van de arbeidstijden- en verlofafspraken, inclusief de daarbij behorende wettelijke regelingen, welke ook in een flyer te downloaden zijn. Op deze pagina een mogelijkheid te bieden voor het melden van niet naleven van de cao als verwoord in artikel 7 lid 1 van deze cao;
- deze cao te promoten met een social media campagne onder werknemers in het gehele werkveld en hiermee werkgevers sterker te positioneren op de arbeidsmarkt om personeelstekorten te voorkomen. De campagne wordt voor 1 juli 2019 gestart. Het breder uitzetten en bekend maken van de VBe NL vacaturebank wordt hierin uiterlijk 1 oktober 2019 meegenomen. Evenals het samenwerking zoeken binnen het bredere veiligheidsdomein waarbij uitwisseling, beroepstrots en opleiding centraal staan;
- om een toegankelijk en passend opleidingsaanbod te publiceren ter ondersteuning van het Persoonlijk Opleidingsbudget Employability.

### **Kwaliteitslabel Beveiliging**

Sociale partners zetten zich gezamenlijk in voor brede erkenning van dit nieuwe keurmerklabel bij stakeholders en de overheid en nemen het label op in de cao Beveiliging. Het kwaliteitslabel wordt in de looptijd van deze cao verbreed van Evenementen en Horeca naar alle beveiligingswerkzaamheden.

### **Digi-C**

Partijen hebben de ambitie om met de voorgestelde cao-wijzigingen de algemene tevredenheidsscore over deze cao te verhogen naar een 7.

Voor het merendeel van de werknemers is niet bekend welke collega's BHV en/of EHBO zijn opgeleid. Het volgende Digi-C onderzoek moet minimaal 70% deze vraag positief beantwoorden.

De leerrekening wordt in de Digi-C ronde van 2020 geëvalueerd waarbij tevens de behoefte en mogelijkheden van opleidingen, cursussen en instrumenten, alsmede de diversiteit hiervan, ter ondersteuning van brede employability, wordt onderzocht.

## Zoek je vraag en lees het antwoord

PROTOCOLAFSPRAKEN TUSSEN VBe NL EN DE UNIE	4
CAO BEVEILIGING ALGEMEEN-DEEL	7
ARTIKEL 1 OP WIE IS DEZE CAO VAN TOEPASSING?	7
ARTIKEL 2 MAG JE AFWIJKEN VAN DEZE CAO?	7
ARTIKEL 3 WAT BETEKENEN DEZE WOORDEN?	8
ARTIKEL 4 TOT WANNEER IS DEZE CAO GELDIG?	10
ARTIKEL 5 HOE VAAK OVERLEGGEN PARTIJEN OVER DEZE CAO?	10
ARTIKEL 6 RESERVE VOOR NIEUW ARTIKEL	10
ARTIKEL 7 HOE KAN JE DE JUISTE TOEPASSING VAN DEZE CAO CONTROLEREN?	10
ARTIKEL 8 WIE DOET WAT BIJ EEN FUSIE EN REORGANISATIE?	11
ARTIKEL 9 BEN JE GEBONDEN AAN GEHEIMHOUDING?	11
ARTIKEL 10 MAG JE NAAST DEZE BAAN OOK ERGENS ANDERS WERKEN?	11
ARTIKEL 11 WAT ZIJN DE AFSPRAKEN RONDOM ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN (ARBO)?	12
ARTIKEL 12 WAT ZIJN DE REGELS VOOR UITZENDKRACHTEN/PAYROLLERS?	12
ARTIKEL 13 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST?	13
ARTIKEL 14 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE MIN-MAX GROEI ARBEIDSOVEREENKOMST?	13
ARTIKEL 15 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST?	14
ARTIKEL 16 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE OPROEPOVEREENKOMST?	14
ARTIKEL 17 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR EEN STAGE EN DE STAGIAIR?	15
ARTIKEL 18 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR EEN BBL EN ASPIRANT?	16
ARTIKEL 19 WANNEER EINDIGT MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST?	16
ARTIKEL 20 WANNEER KRIJG JE TE MAKEN MET EEN DISCIPLINAIRE MAATREGEL?	17
ARTIKEL 21 WANNEER WORD JE GESCHORST?	18
ARTIKEL 22 WANNEER VOLGT OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN?	18
ARTIKEL 23 WAT ZIJN DE EXTRA EN AFWIJKENDE REGELS OP DE ARBEIDSTIJDENWET?	18
ARTIKEL 24 HOEVEEL VAKANTIEUREN EN VAKANTIETOESLAG HEB JE?	20
ARTIKEL 25 WANNEER BEN JE VRIJ MET FEESTDAGEN EN WANNEER KRIJG JE EXTRA VAKANTIEUREN?	20
ARTIKEL 26 HOE HOOG IS JE LOONSVERHOOGING IN DEZE CAO?	21
ARTIKEL 27 WAT IS JE LOON ALS JE TIJDELIJK WERKT IN EEN HOGERE FUNCTIE?	21
ARTIKEL 28 VOOR WELKE GEBEURTENISSEN KRIJG JE BETAALD VERLOF?	21
ARTIKEL 29 HOEVEEL (MANTEL)ZORGVERLOF MAG JE OPNEMEN?	22
ARTIKEL 30 WELKE AFSPRAKEN GELDEN ER VOOR LEDEN VAN VAKBOND DE UNIE?	22
ARTIKEL 31 WELKE REGELS ZIJN VAN TOEPASSING TIJDENS JE ARBEIDSONGESCHIKTHEID?	23
ARTIKEL 32 HOE HOOG IS DE UITKERING BIJ OVERLIJDEN?	24
ARTIKEL 33 WAT ZIJN DE REGELS VOOR ONGEVALLEN- EN AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING?	24
ARTIKEL 34 WAT ZIJN DE REGELS BIJ ZIEKTE TIJDENS EN NA ONTSLAG?	24
ARTIKEL 35 WELKE VERGOEDING ONTVANG JE ALS HONDENGELEIDER?	24
ARTIKEL 36 HOE HOOG IS DE PREMIE AAN HET SOCIAAL FONDS CAO BEVEILIGING?	25
ARTIKEL 37 WAT ZIJN JE PENSIOENAFSPRAKEN?	25
ARTIKEL 38 WAT ZIJN DE REGELS VOOR VERPLICHTE SCHOLING?	26
ARTIKEL 39 HOE HOOG IS JE LEERBUDGET?	26
CAO BEVEILIGING DEEL-A	28
ARTIKEL 1 HOE HOOG IS JE UURLOON?	28
ARTIKEL 2 RESERVE VOOR NIEUW ARTIKEL	28
ARTIKEL 3 HOE HOOG IS JE TOESLAG OP FEESTDAGEN?	28
ARTIKEL 4 KRIJG JE EEN MAALTIJDVERGOEDING?	28
ARTIKEL 5 HOE HOOG IS JE REISKOSTENVERGOEDING?	28
ARTIKEL 6 WANNEER KRIJG JE EEN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING?	29

CAO BEVEILIGING DEEL-B	30
ARTIKEL 1 WAT ZIJN DE AANVULLENDE ROOSTERREGELS?	30
ARTIKEL 2 HEB JE RECHT OP EEN VERSCHUIVINGSTOESLAG?	30
ARTIKEL 3 WANNEER IS ER SPRAKE VAN OVERWERK?	30
ARTIKEL 4 WANNEER MAAK JE MINUREN?	30
ARTIKEL 5 T/M 7 RESERVE VOOR NIEUWE ARTIKELEN	31
ARTIKEL 8 WAT ZIJN DE ROOSTERREGELS VOOR CONSIGNATIE?	31
ARTIKEL 9 WAT ZIJN DE REGELS VOOR JOUW FUNCTIE- EN SALARISSCHAAL INDELING?	31
ARTIKEL 10 HOE HOOG IS EN WANNEER ONTVANG JE DE EINDEJAARSUITKERING?	32
ARTIKEL 11 HOE HOOG IS JE TOESLAG VOOR HET WERKEN IN EEN ONREGELMATIGE DIENST?	32
ARTIKEL 12 HOEVEEL UUR DUURT EEN DIENST MINIMAAL?	32
ARTIKEL 13 WAT ZIJN DE REGELS VOOR AFBOUW VAN BELONINGSELEMENTEN?	32
ARTIKEL 14 HOE HOOG IS JE REISKOSTENVERGOEDING?	33
ARTIKEL 15 HOE HOOG IS JE MAALTIJD- EN CONSIGNATIEVERGOEDING?	33
ARTIKEL 16 HOE HOOG IS JE STOMERIJVERGOEDING?	34
ARTIKEL 17 HOE HOOG IS JE JUBILEUMVERGOEDING?	34
ARTIKEL 18 RESERVE VOOR NIEUW ARTIKEL	34
ARTIKEL 19 WAT ZIJN DE EXTRA AFSPRAKEN VOOR OUDERE WERKNEMERS?	34
ARTIKEL 20 WAT ZIJN DE REGELS BIJ CONTRACTSWISSELING?	35
ARTIKEL 21 WAT ZIJN DE STATIJDEN VOOR LUCHTHAVENBEVEILIGING?	36
BIJLAGE 1 LOON-FUNCTIE GEBOUW WERKNEMERS ARTIKEL 1 LID 2	37
A. FUNCTIE-INDELING	37
B. LOONTABELLEN DEEL-A	38
BIJLAGE 2 LOON-FUNCTIE GEBOUW WERKNEMERS ARTIKEL 1 LID 3	39
A. FUNCTIE-INDELING	39
B. FUNCTIEOVERZICHT	39
C. FUNCTIE-LOONTABEL	43
D. DIPLOMAOVERZICHT	43
E. LOONTABELLEN DEEL-B	45
BIJLAGE 3 LOON-FUNCTIE GEBOUW KANTOORWERKNEMER	49
BIJLAGE 4 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	50
A. MODEL STANDAARD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALE TIJD	50
B. MODEL OPROEP ARBEIDSOVEREENKOMST WERKNEMERS ARTIKEL 1 LID 2	52
C. MODEL OPROEP ARBEIDSOVEREENKOMST WERKNEMERS ARTIKEL 1 LID 3	56
D. MODEL MIN-MAX GROEI ARBEIDSOVEREENKOMST	59
E. MODEL STAGEOVEREENKOMST	63
BIJLAGE 5 CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	66
BIJLAGE 6 CONTRACTSWISSELING	68
A. OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG	68
B. MUTATIELIJST BIJ CONTRACTSWISSEL	69

## CAO BEVEILIGING ALGEMEEN-DEEL

### Artikel 1 Op wie is deze cao van toepassing?

1. Deze cao kent een Algemeen-deel, cao Beveiliging Algemeen en een, cao Beveiliging deel-A en deel-B. De cao Beveiliging Algemeen is van toepassing op alle werkgevers en werknemers zoals vermeld in lid 2 en lid 3 van dit artikel.
2. Cao Beveiliging deel-A is van toepassing op werkgevers die lid zijn van de VBe NL ledengroep: **evenementen- en/of horecabeveiligingsorganisaties en/of organisaties betaald voetbal, zoals vermeld in de WPBR tezamen met organisaties crowdmanagement niet zijnde beveiligingsorganisaties waaronder organisaties voor verkeersregelaars**, geldend voor alle werknemers, ongeacht hun functietitel, die werkzaamheden verrichten betreffende:
  - a. Evenementenbeveiliging en/of beveiliging betaald voetbal KNVB en/of horecabeveiliging zoals vermeld in de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en recherchebureaus, WPBR
  - b. crowdmanagement en/of basishulpverlening en/of brandbeveiliging van evenementen en/of horecagelegenheden
  - c. het regelen van verkeer zoals vermeld in de wettelijke Regeling verkeersregelaars
3. Cao Beveiliging deel-B is van toepassing op werkgevers die lid zijn van de VBe NL ledengroep: **beveiligingsorganisaties zoals vermeld in de WPBR**, geldend voor alle werknemers, ongeacht hun functietitel, die werkzaamheden verrichten betreffende particuliere beveiliging zoals vermeld in de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en recherchebureaus, WPBR, met uitzondering van de werkzaamheden vermeld onder lid 2. Werkzaamheden in de volgende subsectoren vallen daarmee onder deel-B van deze cao:
  - a. objectbeveiliging
  - b. geld- en waardelogistiek
  - c. persoonsbeveiliging
  - d. detentietoezicht
  - e. winkelsurveillance
  - f. mobiele surveillance
  - g. luchthavenbeveiliging
  - h. alarmcentrale
4. Deze cao is niet van toepassing op stagiaires behoudens de artikelen waarin expliciet de stagiaire vermeld staat en behoudens de afspraken met betrekking tot geheimhouding en arbeidstijden, die ook op de stagiaires zullen worden toegepast, met inachtneming van de bijzondere bepalingen voor stagiaires in de Arbeidstijdenwet.
5. 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, waaronder betaald voetbal KNVB, 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.
6. 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.
7. Crowdmanagement, basishulpverlening en brandbeveiliging behelzen gelijksoortige werkzaamheden als opgenomen onder lid 5 en 6 met het verschil dat deze werkzaamheden niet vallen onder de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en recherchebureaus, WPBR.

### Artikel 2 Mag je afwijken van deze cao?

1. Cao-partijen kunnen gezamenlijk dispensatie verlenen voor (onderdelen) van de cao. Verzoeken om dispensatie worden uitsluitend in behandeling genomen als deze schriftelijk

worden gedaan en gericht zijn aan het secretariaat Sociaal Fonds Cao Beveiliging, [secretariaat@sfcg.nl](mailto:secretariaat@sfcg.nl). Indien dispensatie wordt verleend, geschiedt dit voor de duur van deze cao.

2. Tenzij anders bepaald mag de werkgever voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
3. Rechten geldend voor werknemers en werkgevers vallend onder artikel 1 lid 3 van deze cao komen tijdens een AVV-periode van de cao Particuliere Beveiliging te vervallen indien deze rechten cumuleren met de rechten van de AVV cao Particuliere Beveiliging én indien deze cumulatie leidt tot een hogere norm dan bedoeld in afzonderlijke artikelen en/of leden van deze cao. Dit lid is niet van toepassing indien de cao Beveiliging in zijn geheel dispensatie heeft van de AVV cao Particuliere Beveiliging.
4. Alle voorgaande cao's komen met ingang van deze cao te vervallen. Tenzij hierover expliciet een afspraak gemaakt is in de individuele arbeidsovereenkomst, niet zijnde het cao-incorporatiebeding, zijn aanspraken, rechten en plichten van bepalingen uit het verleden die in deze cao niet meer terugkomen niet meer geldend. In geval deze aanspraken, rechten en plichten in deze cao zijn gewijzigd, dan geldt dat er slechts een recht bestaat op de nieuwe gewijzigde bepalingen en er geen doorlopend en of cumulatief recht bestaat op de oude bepaling.

### Artikel 3 Wat betekenen deze woorden?

In deze cao wordt verstaan onder:

1. **avonddienst:** Een dienst waarvan het einde ligt na 20.00 uur en uiterlijk op 2.00 uur.
2. **basisuurloon:** Het uurloon zoals opgenomen in de loontabel in de bijlagen 1, 2 en 3, vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit de individuele arbeidsovereenkomst.
3. **basismaandloon:** Het maandloon, gebaseerd op het uurloon, zoals opgenomen in de loontabel eventueel vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit de individuele arbeidsovereenkomst.
4. **consignatie:** De verplichting van de werknemer om een periode tussen 2 opeenvolgende diensten, of tijdens een pauze, bereikbaar en beschikbaar te zijn om, in geval van onvoorziene omstandigheden, op oproep de bedongen arbeid te verrichten.
5. **contractwisseling:** Een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding en/of hergunning, een nieuwe overeenkomst aangaat met een ander bedrijf. Het bedrijf dat het contract verwerft is de verwervende partij, het bedrijf dat het contract verliest is de latende partij.
6. **dag:** Een kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur.
7. **dagdienst:** Een dienst waarvan het begin ligt op of na 06.00 uur en het einde uiterlijk op 20.00 uur.
8. **dienst:** De aaneengesloten periode waarbinnen de werknemer arbeid verricht. Deze periode kan onderbroken worden door ten hoogste een of meerdere onbetaalde pauzes van tezamen maximaal 1 uur, waarin de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.
9. **feestdagen:** Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koningsdag, 5 mei als viering van de nationale bevrijding in de lustrumjaren (om de 5 jaar), Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
10. **fulltime:** Voltijds, op basis van een volledige betrekking 40 uur werk per week voor werknemers die vallen onder artikel 1 lid 2 en 38 uur voor werknemers die vallen onder artikel 1 lid 3.
11. **gebroken dienst:** Een dienst bestaande uit 2 dienstdelen waar een onbetaalde onderbreking van meer dan 1 uur tussen zit. Tussen het begin van het eerste dienstdeel en het einde van het laatste dienstdeel zit maximaal 12 uur.
12. **jaarsalaris:** Het verdiende basismaandloon x 12 vermeerderd met de vakantietoeslag en het gemiddelde van structurele toeslagen in dat jaar.
13. **loonperiode:** Een periode van 4 weken zoals verwoord bij periodeloon.
14. **meeruren (alleen voor artikel 1 lid 3 werknemers):** Uren die uitgaan boven de arbeidsduur tot een maximum van 152 uur per loonperiode.



15. **min-max contract:** Een arbeidsovereenkomst met een minimale omvang van het aantal te werken uren per jaar en een maximale omvang.
16. **nachtdienst:** Een dienst waarvan meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
17. **oproepkracht:** Een werknemer die op basis van een oproepovereenkomst kan worden opgeroepen voor het verrichten van incidentele ongeregelde werkzaamheden. In artikel 16 Algemeen deel zijn onder speciale voorwaarden voor bepaalde groepen werknemers bijzondere afspraken gemaakt in relatie tot de Wet Werk en Zekerheid.
18. **overwerk (alleen voor artikel 1 lid 3 werknemers):** De uren waarin de werknemer meer dan 152 uur per loonperiode arbeid verricht.
19. **parttime:** Deeltijds, op basis van een dienstverband die minder uren behelst dan de, fulltime, voltijds dienstverband. Alle bepalingen in deze cao, tenzij uitdrukkelijk vermeld, gelden bij een parttime dienstverband pro rato van een fulltime dienstverband.
20. **pauze:** Een onderbreking van minimaal een kwartier en maximaal 1 uur waarin de werknemer vrij over die tijd kan beschikken.
21. **periodeloon:** Het basismaandloon x 12 gedeeld door 13 waarbij 4x het weekloon gelijkstaat aan één periode.
22. **rooster (alleen voor artikel 1 lid 3 werknemers):** Een periode van 4 aaneengesloten weken met het overzicht van tijdvakken en diensten en/of arbeidstijd.
23. **structureel overwerk (alleen voor artikel 1 lid 3 werknemers):** Het aantal uren dat ten minste gedurende 10 van de 13 perioden op jaarbasis bij dezelfde werkgever is overgewerkt. Voor de bepaling van het structureel overwerk voor de toeslagen loopt de periode gelijk aan de 13 loonperioden direct voorafgaand aan de periode waarop de toeslag wordt berekend.
24. **tijdvak:** Een periode van maximaal 10 uur waarin de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.
25. **uitzend-payrollkracht:** Ieder natuurlijk persoon die door tussenkomst van een uitzend-payrollonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever.
26. **vakantiedag:** Een aaneengesloten periode van ten minste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; de werkdag voorafgaand aan de vakantiedag uiterlijk eindigt met een avonddienst, terwijl de werkdag na een vakantiedag op zijn vroegst om 05.30 uur mag beginnen; de duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.
27. **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.
28. **vergoedingen:** Een vergoeding voor o.a. maaltijden, stomerij, kleding, onkosten (hondengeleiders), volgend uit deze cao dan wel na afspraak met een werkgever worden slechts vergoed indien de declaratie is voorzien van een BTW factuur. Vergoedingen zijn altijd bruto tenzij in de cao anders is bepaald.
29. **vrije dag (alleen voor artikel 1 lid 3 werknemers):** Een dag zonder begintijd van een dienst na 0.00 en vóór 24.00 uur.  
De vrije dag is bij een voorwaarts roterend rooster:
  - Als de laatste dienst een nachtdienst is: een periode van 32 uur zonder arbeidstijd.
  - Als de laatste dienst een andere dienst is dan een nachtdienst: 24 uur zonder arbeidstijd.
 Achterwaarts roterend rooster: altijd een periode van 32 uur zonder arbeidstijd.  
In een serie aaneengesloten vrije dagen is de tweede en volgende vrije dag een periode van 24 uur zonder arbeidstijd.
30. **wachtdagen:** de dagen die liggen tussen de ziekmelding en de doorbetaling van het basis-, dan wel periodeloon.
31. **week:** Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
32. **weekend:** Een aaneengesloten periode van 2 vrije dagen die uiterlijk aanvangt na de avonddienst op vrijdag, waarna de werknemer op zijn vroegst op maandag om 05.30 uur weer mag beginnen.

33. **werkgever:** Iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze cao.
34. **werknemer:** Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.

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

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van 12 maanden dat aanvangt op 1 oktober 2018 en eindigt op 30 september 2019.
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 voor eenzelfde periode als waar de cao voor was afgesloten met een maximum van een jaar.
4. Cao-partijen behouden zich het recht voor tussentijdse wijzigingen in deze cao overeen te komen, indien buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen optreden. Cao-partijen zijn in dit geval verplicht om op eerste verzoek met elkaar in overleg te gaan.
5. Vakbonden sluiten geen andere cao in de beveiligingsbranche wanneer die cao voor AVV in aanmerking komt en niet voorziet in dispensatie van de cao Beveiliging deel-A. Hierbij zijn inbegrepen de (gewijzigde) artikelen afkomstig uit deel-A cao Beveiliging 1 oktober 2015 tot 1 oktober 2016 welke met de harmonisatie van deze cao zijn samengevoegd en/of geplaatst in de cao Beveiliging Algemeen, onderdeel van deze cao. Eveneens zijn inbegrepen alle wijzigingen en /of toevoegingen sindsdien in het Algemeen deel in de opvolgende cao's.

#### **Artikel 5 Hoe vaak overleggen partijen over deze 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 6 Reserve voor nieuw artikel**

#### **Artikel 7 Hoe kan je de juiste toepassing van deze cao controleren?**

1. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze cao aan iedere werknemer beschikbaar te stellen.
2. Het niet naleven en/of interpretatieverschil van deze cao, onderbouwd met feiten en omstandigheden, kan gemeld worden aan het Sociaal Fonds Cao Beveiliging, SFCB, via haar website [www.sfcb.nl](http://www.sfcb.nl). Werkgever en/of werknemer worden door het SFCB binnen zes weken na ontvangstbevestiging van de melding geïnformeerd over de juiste toepassing van de cao. SFCB verzamelt geanonimiseerd alle constatering ter verbetering van de cao bepalingen.
3. Onverlet het bepaalde in lid 2 dient de werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, aan het SFCB de kosten te vergoeden voor de tijdsinvestering die redelijkerwijs wordt gemaakt teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. De kosten bedragen € 100,00 per uur en zullen volledig worden doorbelast aan de werkgever.
4. Er is 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 aan de werknemer en het SFCB heeft aangetoond dat hij de cao heeft nageleefd, dan wel indien er sprake is van een interpretatieverschil, dat binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de uitleg van het SFCB aldus aan de cao wordt voldaan.
5. Indien werkgever houder is van een kwaliteitscertificaat kan aan de uitvoerende instantie melding gemaakt worden dat er een cao-controle dient plaats te vinden i.v.m. het opzettelijk niet naleven van de cao.

## **Artikel 8 Wie doet wat bij een fusie en reorganisatie?**

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. De werkgever moet overleg voeren met de vakbonden over de inhoud van het sociaal plan tenminste voor zover het betreft:
  - maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
  - procedure ten behoeve van het vaststellen van boventalligheid, waarbij zowel aan het anciënniteitsprincipe als aan het afspiegelingsprincipe zoveel mogelijk recht wordt gedaan;
  - de overplaatsingsregeling;
  - regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging;
  - maatregelen op financieel en sociaal terrein voor de werknemers die boventallig zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.
3. Op verzoek van de Ondernemingsraad, wordt het overleg uitgebreid tot alle aspecten van het sociaal plan. In dit overleg wordt er naar gestreefd om tot afspraken te komen. Indien deze worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de Ondernemingsraad, ex artikel 25 WOR, geen verandering meer kunnen ondergaan. Blijkt het niet mogelijk binnen een redelijke termijn tot afspraken te komen dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit ter zake van de onder het tweede lid van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de Ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij de werkgever het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergeven.
4. 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 9 Ben je gebonden aan geheimhouding?**

1. Zowel gedurende de in dienst zijnde periode als na afloop daarvan zal de werknemer strikte geheimhouding betrachten met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende de onderneming van de werkgever en aan de werkgever gelieerde ondernemingen, waarvan de werknemer geacht kan worden te beseffen dat die gegevens van vertrouwelijke aard zijn.
2. Het is de werknemer verboden om op welke wijze dan ook correspondentie, documenten, software of kopieën daarvan, die hij in verband met de uitvoering van zijn werkzaamheden van de werkgever onder zich heeft verkregen, in bezit te hebben of te houden of te kopiëren, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit in het kader van zijn werkzaamheden is vereist.
3. De werknemer is verplicht, zelfs ook zonder enig verzoek daartoe, vorenbedoelde correspondentie, documenten en software, alsmede kopieën daarvan, uiterlijk op de laatste dag van zijn werkzaamheden in dienst van de werkgever, in goede staat aan de werkgever ter hand te stellen zonder op enige wijze kopieën achter te houden.
4. De werknemer is verplicht vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van de werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.
5. De werknemer is op de hoogte van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en nadere voorschriften van de werkgever welke voor hem van toepassing zijn voor de uitvoering van zijn werkzaamheden en handelt hiernaar. De werkgever draagt er zorg voor dat de AVG en nadere voorschriften op een voor de werknemer toegankelijke wijze zijn te raadplegen.

## **Artikel 10 Mag je naast deze baan ook ergens anders werken?**

1. 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. De schriftelijke toestemming van de werkgever mag alleen worden geweigerd, wanneer de

- nevenactiviteiten van de werknemer naar het oordeel van de werkgever op een of andere manier schadelijk kunnen zijn voor de onderneming;
2. De werknemer dient aan werkgever schriftelijk mededeling te doen van eventuele nevenwerkzaamheden zodat:
    - a. naleving van de Arbeidstijdenwet en werktijdenregeling van deze cao door cumulatie met de werktijden uit de hoofd- en/of nevenwerkzaamheden niet overschreden worden. De werknemer is gehouden zelf melding te maken van mogelijke overschrijding;
    - b. naar oordeel van de werkgever er geen invloed is op naleving van de van kracht zijnde arbo-omstandigheden.
  3. Gedurende een periode van onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst, dan wel als ZZP'r werkzaamheden verrichten.

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

1. De werkgever zorgt ervoor dat ten behoeve van haar werknemers, op locaties 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. De werkgever geeft voorlichting 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 de werklocatie, op te volgen.
3. Afhankelijk van de omstandigheden van de werklocatie 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 12 Wat zijn de regels voor uitzendkrachten/payrollers?**

1. Voor uitzendkrachten/payrollers worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur toegepast:
  - a. Uitsluitend het geldende loon in de schaal;
  - b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
  - c. Toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst;
  - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
  - e. Eénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau en/of payrollonderneming;
  - f. Vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13<sup>e</sup> maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
  - g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  - h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in deze cao.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever, voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen, in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen

dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.

5. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
6. Voor werkgevers vallend onder artikel 1 lid 3 geldt dat ten hoogste 33% van het vaste personeelsbestand in een onderneming mag bestaan uit uitzendkrachten en/of payrollers, tenzij de Ondernemingsraad instemt met een hoger percentage.
7. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
8. Deze regeling inzake uitzendkrachten en payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de cao voor Uitzendkrachten of bij partijen van de cao Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid 2 genoemde bepalingen.

### **Artikel 13 Welke regels gelden er voor de arbeidsovereenkomst?**

1. Een werkgever mag een werknemer slechts in dienst nemen en houden, indien de werknemer, dan wel de werkgever, voor zover dit van toepassing is op de werkzaamheden, in het bezit is van de toestemming van het Ministerie van Justitie & Veiligheid en de politie, om zijn werkzaamheden uit te voeren.
2. De werkgever en de werknemer vermelden in de arbeidsovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 2 lid 2.
3. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen.
4. De totale duur van de arbeidsovereenkomsten in een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 24 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van zes maanden meegeteld.
5. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. De één- of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd van een maand worden overeengekomen.
  - a. 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.
  - b. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

### **Artikel 14 Welke regels gelden er voor de min-max groei arbeidsovereenkomst?**

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om gebruik te maken van een min-max groei arbeidsovereenkomst 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 kan in de jaar-urensystematiek meegenomen worden naar het opvolgende jaar. Een overschot aan uren wordt op kwartaalbasis verrekend. Een tekort kan alleen verrekend worden in het jaaruren rooster en is maximaal 20%.

1. De werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het maximum bepaald aantal uren in de min-max arbeidsovereenkomst maar kan niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur van de fulltimer per loonperiode. Per loonperiode kan de inzet wisselen op basis van de jaar-urensystematiek.

2. Voor de functies evenementen-, horeca-, brandbeveiliging, voetbalsteward en verkeersregelaars uit loonfunctiegroep A en B1 (als bedoeld in artikel 1 lid 2) geldt dat indien de werkzaamheden te verrichten boven het minimum overeengekomen aantal uren incidenteel van aard zijn en geen vast omvang kennen gedurende de eerste 78 weken de verlengde uitsluiting van loondoorbetaling conform Burgerlijk Wetboek 7:628 lid 7.  
Door de intrinsieke aard van de werkzaamheden, passend bij het karakter van de evenementen, horeca, betaald voetbal, inzet van beveiligers en verkeersregelaars, geldt voor de min-max arbeidsovereenkomst dat deze maximaal 6 arbeidsovereenkomsten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, in maximaal 48 maanden kunnen worden overeengekomen. Bij overschrijden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit zoals verwoord in het Burgerlijk Wetboek 7:668a lid 5. Dit lid is uitsluitend van toepassing voor evenementen-, horeca-, brandbeveiligers, voetbalstewards en verkeersregelaars (als bedoeld in artikel 1 lid 2) ten behoeve van ad hoc inzet tijdens seizoens- en feestdagen gebonden kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende projecten. Het betreft een niet te plannen omvang in een range van 1 tot 300 werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties, dan wel tijdens betaalde voetbalwedstrijden.
3. Indien een werknemer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de minimale arbeidsduur, zal de minimale arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. Indien de structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. De werkgever moet binnen 10 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 10 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
4. Werkgever en werknemer maken gebruik van de model min-max groei arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in bijlage 4 in deze cao. In dit model wordt lid 3 verwoord.

### **Artikel 15 Welke regels gelden er voor de parttime arbeidsovereenkomst?**

Voor een parttimer die in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de arbeidsduur is artikel 14 lid 3 van toepassing.

### **Artikel 16 Welke regels gelden er voor de oproepovereenkomst?**

1. De persoon die als oproepkracht wil werken, sluit met een werkgever een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, oproepovereenkomst. Beiden vermelden in de oproepovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen.
2. De oproepovereenkomst is een nul-urencontract waarbij de werknemer kan worden opgeroepen voor het verrichten van incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang en gehoor dient te geven aan de oproep van de werkgever, tenzij beiden expliciet anders zijn overeengekomen en dit hebben verwoord in de oproepovereenkomst.
3. Het bepaalde in artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek is gedurende de eerste 78 weken van toepassing voor de functies: evenementenbeveiligers, voetbalsteward, horecabeveiligers, verkeersregelaar en brandbeveiligers waarvoor salarisschaal A en B1 van toepassing is. De werkgever is alleen loon verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht, waarbij elke oproep geacht wordt een minimale werktijd van drie uur te hebben en er een aanspraak op loon is van tenminste drie uur. Voor deze functies is door de intrinsieke aard van de werkzaamheden passend bij het karakter van evenementen, horeca, betaald voetbal, inzet van beveiligers en verkeersregelaars, eveneens van toepassing 7:668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek waardoor maximaal zes oproepovereenkomsten af te sluiten in een periode van vier jaar

kunnen worden overeengekomen zonder dat er een recht op een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit lid is uitsluitend van toepassing voor evenementen-, horeca-, brandbeveiligers, voetbalstewards en verkeersregelaars ten behoeve van ad hoc inzet die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben; tijdens seizoens- en feestdagen gebonden kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende projecten. Het betreft een niet te plannen omvang in een range van 1 tot 300 werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties, dan wel tijdens betaalde voetbalwedstrijden.

4. Indien een oproepkracht na 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 min-max groei arbeidsovereenkomst of een parttime arbeidsovereenkomst. 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 voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. 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. De werkgever zal binnen tien werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen tien werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de oproepkracht.
5. Werkgever en werknemer maken gebruik van de model oproep arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in bijlage 4 in deze cao. In dit model wordt lid 4 verwoord.

### **Artikel 17 Welke regels gelden er voor een stage en de stagiair?**

1. De stagiair is degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring opdoet bij de werkgever in de hoedanigheid van stageverlener:
  - a. in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL), waarbij voor de Event Security Officer een maximale duur van 6 maanden geldt, of
  - b. via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 3 maanden of
  - c. via elke andere re-integratiebevorderende maatregel van UWV, gemeente of andere (overheids)instelling of
  - d. via een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).In dit verband zijn a, b, c en d nader aan te duiden als: "opleidingsinstituut".
2. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante praktijkervaring binnen een erkend leerbedrijf. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
3. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij het opleidingsinstituut. Indien deze ontbreekt, ligt de verantwoordelijkheid bij de werkgever.
4. De werkgever plant de stagiair oven de sterkte in.
5. De werkgever zet de stagiair niet facturabel in.
6. De werkgever neemt de stagiair op in het rooster.
7. De werkgever wijst per stagiair één gediplomeerde praktijkopleider aan.
8. De werkgever plaatst per dag zoveel stagiaires als er praktijkopleiders zijn zodat een 1:1-begeleiding gegarandeerd is.
9. Lid 4, 5, 7 en 8 zijn niet van toepassing op de stagiair Event Security Officer (deel-A). Hiervoor in de plaats geldt de regel dat de stagiair op minimaal oogcontact-afstand vergezeld wordt door een voor de inzet bepaald bevoegd werknemer en bij een groepsgrootte inzet vanaf 10 stagiaires altijd een praktijkopleider aanwezig is.
10. De werkgever is verantwoordelijk cq. ziet er op toe dat de stagiair ingeval van stage voor beveiligingswerkzaamheden als zodanig herkenbaar is aan het uniform waarop het vignet 'stagiair' is aangebracht.
11. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen het opleidingsinstituut, de werkgever en de stagiair een stageovereenkomst gesloten, conform het model bij deze cao. Bij het ontbreken van

een opleidingsinstituut wordt de stageovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de stagiair.

De stageovereenkomst bevat in ieder geval:

- a. begin en einddatum van de stage;
  - b. de aard van de activiteiten die de stagiair zal gaan verrichten conform de stageopdracht;  
- wie als stagebegeleider zal optreden;
  - c. werktijden;
  - d. wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
  - e. of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiair ontvangt.
12. Een stagiair, werkzaam voor werkgevers vallend onder deel-A van deze cao, ontvangt een stagevergoeding die gebaseerd is op 250 euro netto, naar rato van een inzet van 160 uur per vier weken. Een stagiair, werkzaam voor werkgevers vallend onder deel-B van deze cao, ontvangt een stagevergoeding die gebaseerd is op 237,50 euro netto, naar rato van een inzet van 152 uur per vier weken.
13. Werkgever en stagiair maken andersluidende afspraken indien betaling van de vergoeding conform lid 12 voor de stagiair negatieve consequenties heeft.

### **Artikel 18 Welke regels gelden er voor een BBL en Aspirant?**

1. De Aspirant is degene die met een arbeidsovereenkomst praktijkervaring opdoet bij de werkgever:
  - a. In het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL).
  - b. via een proefplaatsing van het UWV WERKbedrijf van maximaal 3 maanden of
  - c. via elke andere re-integratie bevorderende maatregel van UWV, gemeente of andere (overheids)instelling of
  - d. via een ander bedrijf (re-integratie tweede spoor).
2. De BBL-periode heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante praktijkervaring binnen een erkend leerbedrijf. De BBL-periode heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
3. De verantwoordelijkheid voor de BBL-periode berust bij de werkgever in samenspraak met de onderwijsinstelling dan wel de re-integratie verantwoordelijke instelling indien van toepassing.
4. De Aspirant krijgt betaald conform loontabel van de cao-deel A, aanloopschaal A, indien werkzaam voor werkgevers vallend onder de werkingssfeerbepaling artikel 1 lid 2 van deze cao. Loontabel cao-deel B, schaal 2, is van toepassing indien werkzaam voor werkgevers vallend onder de werkingssfeerbepaling artikel 1 lid 3 van deze cao.
5. De werkgever mag de Aspirant binnen de sterkte inplannen.
6. De werkgever mag de Aspirant facturabel inzetten.
7. De werkgever neemt de Aspirant op in het rooster.
8. De werkgever wijst per Aspirant één gediplomeerde praktijkopleider aan. Een praktijkbegeleider kan meerdere Aspiranten begeleiden tijdens het leertraject.
9. De werkgever plaatst geen Aspiranten zelfstandig zonder aanwezigheid van een voor de inzet bepaald bevoegd werknemer. Deze zal de leerling 1 op 1 begeleiden ten behoeve van het leren van de vereiste beroepscompetenties. Indien er 2 of meer Aspiranten op een inzet werkzaam zijn, is een praktijkopleider altijd aanwezig op deze locatie.
10. Voor een Aspirant Event Security Officer (deel-A) geldt de regel dat deze altijd op minimaal oogcontact-afstand vergezeld wordt door een voor de inzet bepaald bevoegd werknemer en bij een groepsgrootte inzet vanaf 10 Aspiranten altijd een praktijkopleider aanwezig is.

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

1. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van het contract schriftelijk informeren of het contract wordt verlengd of niet, en zo ja onder welke voorwaarden.
2. 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.



- d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bepaald in dit artikel.
3. Opzegging met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd moet ten minste 12 uur voor aanvang van de arbeid aan de werknemer worden meegedeeld. Bij overtreding hiervan moet aan de werknemer een schadeloosstelling ter hoogte van 8 uurlonen worden betaald.
4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn beëindigd:
  1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 BW.
  2. Bij het overlijden van de werknemer.
  3. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden.
  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 dit artikel.
  5. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
  6. Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
  7. Op verzoek van de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn.
5. 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.
6. Lid 3 van dit artikel is niet van toepassing op oproepkrachten.

## **Artikel 20 Wanneer krijg je te maken met een disciplinaire maatregel?**

1. De werkgever kan de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door de werkgever gegeven instructies en/of ingevolge de cao op hem rustende verplichtingen een disciplinaire maatregel te treffen, onder uitsluiting van artikel 7:628 BW. De disciplinaire maatregelen bestaan uit:
  - a. schriftelijke berisping en/of
  - b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen.
  - c. plaatsing in een lager ingedeelde functie gedurende maximaal zes maanden, al of niet onder inhouding van het gedeelte van het basismaandloon dat hoger is dan het voor de lagere functie - waarin tewerkstelling plaatsvindt - geldende.
2. Schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, wordt niet beschouwd als een disciplinaire maatregel.
3. De werkgever zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer horen en hem in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, Ondernemingsraad of andere door hem aan te wijzen adviseur. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden. De werkgever dient ter zake advies in te winnen van de Personeelsmanager.
4. Binnen uiterlijk 21 dagen vanaf de start van het disciplinair onderzoek deelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mee, welke disciplinaire maatregelen getroffen worden.
5. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee respectievelijk drie jaar, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder lid 1.a, respectievelijk lid 1.b/1.c, uit het personeelsdossier verwijderd, de genoemde maatregelen worden niet meer in enig verband tegen de werknemer gebruikt.

## Artikel 21 Wanneer word je geschorst?

1. De werkgever kan de werknemer schorsen:
  - indien er een redelijk vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp;
  - in geval van overtreding van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen, in het bijzonder die over de veiligheid en geheimhouding.
2. De schorsing kan maximaal 7 dagen duren. De werkgever moet de schorsing onmiddellijk aan de betreffende werknemer meedelen met vermelding van de reden(en) en de gelegenheid bieden tot wederhoor waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, Ondernemingsraad of andere door hem aan te wijzen adviseur. Voor werknemers in de Geld- en Waardelogistiek kan de maximale schorsingstermijn met eenzelfde periode verlengd kan worden.
3. Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in het 1<sup>e</sup> lid van dit artikel juist is, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen wegens een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7: 677 Burgerlijk Wetboek. Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in het 1<sup>e</sup> lid van dit artikel onjuist is, dan moet de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren.
4. In geval een werknemer is geschorst, behoudt hij gedurende de schorsing het recht op doorbetaling van zijn basismaandloon.

## Artikel 22 Wanneer volgt opzegging om een dringende reden?

1. In verband met het bijzondere karakter van de beveiligingsfunctie en de daarmee verbonden specifieke taken wordt, in aanvulling op artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek, in ieder geval als dringende reden beschouwd alle genoemde redenen:
  - a. het zich schuldig maken aan, of het direct betrokken zijn bij, diefstal, verduistering en/of bedrog en/of andere strafbare feiten anders dan verkeersovertredingen, waardoor de werknemer het vertrouwen van de werkgever en/of zijn opdrachtgever(s) verliest;
  - b. het zich, ondanks waarschuwing, overgeven aan dronkenschap, of drugsgebruik of ander liederlijk gedrag, waardoor de werknemer de belangen van de werkgever en/of zijn opdrachtgever(s) schaadt of kan schaden;
  - c. het opzettelijk of ondanks waarschuwing roekeloos eigendommen van de werkgever en/of opdrachtgever(s) beschadigen of zichzelf, anderen en/of voornoemde eigendommen aan ernstig gevaar blootstellen;
  - d. het onbeheerd achterlaten van het alleen door hem te beveiligen object;
  - e. het voortijdig verlaten van het mede door hem te beveiligen object zonder dat daarvoor een dringende noodzaak aanwezig is en/of zonder dat de desbetreffende instructies in voldoende mate zijn opgevolgd;
  - f. het door opzet of grove onachtzaamheid bekend maken van bijzonderheden en aangelegenheden, waarvan met redelijke zekerheid kan worden aangenomen, dat zij voor de werkgever en/of opdrachtgever(s) een geheim karakter hebben.
2. De werkgever moet de reden van een onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden tegelijk met de opzegging schriftelijk aan de werknemer meedelen.

## Artikel 23 Wat zijn de extra en afwijkende regels op de Arbeidstijdenwet?

1. De maximaal te werken uren voor de werknemer bedragen 10 uren per dienst. In geval door een onvoorziene wijziging van omstandigheden die incidenteel en niet-periodiek is, of als de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dit noodzakelijk maakt, dan bedragen de maximaal te werken uren:
  - 12 uur per dienst en;
  - In elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week.
2. Indien de arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst wordt verricht, bedragen de maximaal te werken uren voor de werknemer:
  - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en;
  - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.

Aanvullend voor de werknemer, vallend onder artikel 1 lid 3, die arbeid verricht in nachtdienst, geldt per periode van 13 achtereenvolgende weken:

- een maximum van 32 nachtdiensten, of
  - een maximum van 52 nachtdiensten, indien de arbeid eindigt voor of op 02.00 uur, of
  - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken, maximaal 20 uur arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
3. Voor de werknemer, vallend onder artikel 1 lid 3, die arbeid verricht in nachtdienst, uitsluitend of in hoofdzaak bestaande uit mobiele surveillance, geldt in elke periode van 13 achtereenvolgende weken:
    - een maximum van 35 nachtdiensten, of
    - dat hij in een aaneengesloten periode van 2 weken maximaal 38 uren arbeid mag verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
  4. De werknemer, vallend onder artikel 1 lid 3:
    - heeft na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur. Deze rusttijd mag niet worden ingekort;
    - die arbeid verricht in een reeks van aaneengesloten nachtdiensten heeft recht op een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uur. Een reeks is minimaal drie en maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten. Er mogen maximaal 7 aaneengesloten nachtdiensten ingeroosterd worden. Indien er na een reeks twee vrije dagen zijn ingeroosterd dan mag de werknemer na 48 uur worden ingezet. Gelet op de definitie van vrije dag, geldt deze vrije tijd echter maar voor 1 dag.
  5. De werknemer heeft recht op dagelijks een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in een periode van 24 uur. In afwijking van de arbeidstijdenwet is het niet toegestaan dit in te korten.
  6. Indien de arbeidstijd per dienst tussen meer dan 8 en niet meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer, vallend onder artikel 1 lid 3 recht op een pauze van tezamen ten minste 45 minuten, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren. Indien de arbeidstijd per dienst meer dan 10 uur bedraagt, heeft de werknemer, recht op een pauze van tezamen 1 uur, met dien verstande, dat 1 van de pauzes dan ten minste een half uur aaneengesloten moet duren. De pauzes, beginnen en eindigen, in de periode, gelegen tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid. Bij een dienst van acht uur of langer beginnen en eindigen de pauzes in de periode gelegen tussen 3 uur na aanvang en 3 uur voor het einde van de arbeid.
  7. De werknemer heeft geen recht op pauze als bedoeld in dit artikel wanneer er sprake is van solistische werkzaamheden of waarbij de arbeidsplek door de aard van de werkzaamheden niet verlaten kan worden. De werknemer heeft in dit geval wel recht op betaalde rust, waarbij de werknemer zelf bepaalt wanneer deze rust genomen wordt, onder naleving van de geldende veiligheidsprincipes en als de dienstuitvoering dit toelaat en binnen de desbetreffende geplande tijd. Deze rust is gerelateerd aan de lengte van pauzes zoals opgenomen in de Arbeidstijdenwet. De werkgever houdt hiermee in de planning rekening.
  8. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op zon- en feestdagen. De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht. Per maand, dan wel loonperiode wordt ten minste 1 vrije zondag vastgesteld. Voor werknemers vallend onder artikel 1 lid 3 geldt een ten minste van 13 vrije zondagen.
  9. De leden 1 en 2 tot aan het tweede gedachtestreepje, 5, 8 en 10 laatste gedachtestreepje, zijn ook van toepassing voor afspraken die de werkgever maakt met Zelfstandigen Zonder Personeel die werkzaamheden verrichten binnen de werkingssfeer van deze cao.
  10. Dit artikel en overige roosterregels en -voorschriften uit deze cao zijn niet van toepassing:
    - indien de werkgever gebruik maakt van het Intus zelfroostersysteem beheert door het sociaal fonds SFCB, dan wel een daaraan gelijkgesteld roostersysteem zulks naar oordeel van SFCB op basis van gelijkwaardige specificaties, en rapportageverplichtingen, of
    - indien met de ondernemingsraad andersluidende afspraken gemaakt worden.
    - Op werknemers jonger dan 18 jaar, hiervoor geldt de Arbeidstijden Wet.

## Artikel 24 Hoeveel vakantieuren en vakantietoeslag heb je?

1. De werknemer
  - vallend onder artikel 1 lid 2, heeft jaarlijks 160 uur wettelijke vakantieuren en 32 uur bovenwettelijke vakantieuren;
  - vallend onder artikel 1 lid 3, heeft jaarlijks 152 uur wettelijke vakantieuren en 30,4 uur bovenwettelijke vakantieuren;
  - heeft bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar recht op een evenredig deel;
  - met een oproepcontract ontvangt de vakantieuren in een geldelijke uitkering van 9,23% per uur;
2. De vakantieuren worden voor het einde van het jaar waarin ze zijn ontstaan opgenomen. Het aantal niet opgenomen uren, inclusief de extra verlofuren in verband met dienstjaren, artikel 25 lid 2 en lid 3, verjaart na 5 jaar met ingang van de maand waarin de uren zijn ontstaan. De in enig vakantiejaar niet opgenomen uren groeien niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer.
3. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. De werknemer moet ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie opnemen.
4. Indien de werknemer een meerdaagse vakantie heeft aangevraagd, moet de werkgever deze binnen 2 weken schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 14 dagen geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.
5. Indien de werknemer voor 1 januari vakantie heeft aangevraagd voor de daaropvolgende zomerperiode (de periode tussen 30 april en 1 oktober), moet de werkgever die aanvraag uiterlijk op 15 januari schriftelijk beantwoorden. Indien de werknemer op 16 januari geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Bij de toekenning van verlof (binnen een team) wordt binnen de onderneming een systematiek gehanteerd die er in resulteert dat het daadwerkelijk toekennen van de vakantie-aanvragen gebaseerd is op de mate van toekenning van eerdere vakantie-aanvragen.
6. Buiten de piekseizoenen in de vakanties en feestdagen kan een werknemer maximaal 3 losse verlofdagen aanwijzen. De werkgever kan slechts in geval van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden weigeren. De piekseizoenen en feestdagen zijn: alle basisschoolvakanties, zoals vermeld op [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties) van de regio waar de werkgever werkzaam is inclusief de maanden juni, juli en augustus.
7. De vakantietoeslag bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag). Voor deze berekening loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats uiterlijk in de maand mei dan wel periode 5. Voor oproepkrachten wordt 8 procent berekend over het geldende basisuurloon, exclusief de in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering terzake vakantieuren en eventuele onkostenvergoedingen en wordt maandelijks uitbetaald. Tenzij er sprake is van structurele inzet dan wordt de vakantietoeslagberekening en uitbetaling gevolgd zoals verwoord in het eerste deel van dit lid.
8. De werknemer heeft tijdens het opnemen van vakantie- en/of verlofuren recht op doorbetaling van zijn loon gebaseerd op zijn jaarsalaris hierbij rekening houdend met lid 2.
9. De werknemer heeft de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen en/of te verkopen met een maximum van 30 uur per jaar tegen het geldende basisuurloon. De verkoopwaarde van vakantieuren uit een voorgaand jaar kennen een waarde die volgt uit lid 2. De oudst ontstane vakantieuren dienen als eerste verkocht te worden.
10. Artikel 23 lid 10 is van toepassing.

## Artikel 25 Wanneer ben je vrij met feestdagen en wanneer krijg je extra vakantieuren?

1. De werknemer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 8 uur voor werknemers vallend onder artikel 1 lid 2 en 7,6 uur voor werknemers vallend onder artikel 1 lid 3.
2. Voor werknemers, uitgezonderd oproepkrachten, vallend onder artikel 1 lid 2 geldt: Het aantal extra vakantieuren bedraagt:

- bij een dienstverband van 10 jaar: 16 uur;
  - bij een dienstverband van 20 jaar: 48 uur;
  - bij een dienstverband van 30 jaar: 96 uur.
3. Voor werknemers, uitgezonderd oproepkrachten, vallend onder artikel 1 lid 3 geldt:  
Het aantal extra vakantie uren bedraagt per onafgebroken 5 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever 8 uur. Alle perioden van 5 onafgebroken dienstjaren, met een maximum van 40 jaar in de beveiligingsbranche, gerekend vanaf 1 januari 2007 tellen mee, zolang er geen sprake van een onderbreking van meer dan 1 maand tussen verschillende werkgevers. Peildatum is 1 januari van ieder jaar. Bij einde dienstverband is er recht op het aantal uur naar rato van het aantal maanden dat werknemer werkzaam is geweest in dat jaar.

### **Artikel 26 Hoe hoog is je loonsverhoging in deze cao?**

1. De loontabel stijgt op 1 mei 2019 met 2,37%.
2. Indien de feitelijke lonen hoger zijn, dan de loontabel, na toepassing van lid 1, dan ontvangt een werknemer een loonsverhoging als vermeld in lid 1. Indien het feitelijke loon voor toepassing van lid 1 hoger is dan het loontabel, maar na toepassing lager, dan heeft de werknemer minimaal recht op een loonstijging conform lid 1.
3. Werkgevers die (een) loonsverhoging(en) hebben toegekend, vooruitlopend op loonsverhogingen gedurende de looptijd van deze cao, kunnen deze eerder toegekende loonsverhoging verrekenen met de overeengekomen loonsverhoging van deze cao. De eerder toegekende loonsverhoging mag geen betrekking hebben op een bevordering naar een andere functieschaal.

### **Artikel 27 Wat is je loon als je tijdelijk werkt in een hogere functie?**

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

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

1. 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. Bij huwelijk van de werknemer of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: Verlof voor de duur van de gebeurtenis, 2 dagen. Voor ondertrouw een 0,5 dag.
  - b. 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-, 60- en 70-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer of diens echtgenote of partner; bij huwelijk van een kind, stiefkind, pleegkind, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers of schoonzusters van de werknemer: verlof voor de duur van de gebeurtenis, 1 dag.
  - c. 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.
  - d. 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: indien de werknemer belast is met het regelen van de begrafenis/crematie dan de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie.
  - e. De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlof met behoud van loon om het verlies van een naaste te kunnen verwerken. De duur en omvang van het verlof worden vastgesteld in overleg met de werkgever.

- f. Bij verhuizing van de werknemer die op het moment van verhuizing een eigen huishouding voert (1x per jaar): 1 dag en 2 dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit gebeurt op verzoek van werkgever.
- g. Voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: 1 dag. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst hoeven te worden verricht.
- h. In de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen.

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

1. 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 met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen bestemmen voor dit verlof.
2. Bij langdurig zorgverlof kan de werknemer 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.
3. De werknemer die mantelzorg verleent heeft in bijzondere omstandigheden recht op een verzoek tot (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon. Bij een dienstverband van minimaal 60% wordt onder mantelzorg verstaan: het aantoonbaar gedurende 2 uur/dag gedurende 6 dagen per week meer dan 3 maanden niet beroepsmatige zorg verlenen aan een familielid dan wel sterk bevriende relatie; bij een dienstverband van minder dan 60% geldt het tijds criterium van 4 uur/dag. Een werknemer kan eens in de drie jaar in aanmerking komen voor (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon indien alle mogelijkheden om overbelasting door mantelzorg te voorkomen, zoals aanpassing van werk(tijden)zijn benut. De hoogte van de doorbetaling voor een duur van maximaal vier weken bedraagt 50% van het gemiddelde verdiende salaris in de voorbijaande drie maanden. Indien hierin de maand december valt dan is dit het gemiddelde van vier maanden. Bij zwaarwegend bedrijfsbelang kan de werkgever besluiten tot een lager percentage dan 50%.

### **Artikel 30 Welke afspraken gelden er voor leden van vakbond De Unie?**

1. Een werknemer die kaderlid is van één van de partijen waarmee deze cao is aangegaan, heeft voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen recht op vakbondsverlof 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. Vakbonden bij deze cao krijgen door tussenkomst van de werkgever éénmaal per jaar tezamen schriftelijk toegang tot werknemers. De inhoud van hetgeen op schrift verspreid wordt is daarbij wervend van karakter, informerend over vakbondswerk en de cao. De inhoud roept niet op tot acties of is anderszins mobiliserend of draagt een negatieve beeldvorming over werkgeverschap uit. De schriftelijke toegang wordt mogelijk gemaakt door verspreiding via het Sociaal Fonds SFCB aan de werkgevers, waarbij de werkgevers zorgdragen voor doorgeleiding naar het thuis-, dan wel mailadres van hun werknemers.

9. Werknemers ontvangen een eenmalige tegemoetkoming van netto € 15,- bij het aangaan van een vakbondslidmaatschap bij een vakbond gebonden aan de cao Beveiliging. De werknemer overhandigt een kopie van zijn lidmaatschapsverklaring, voorzien van ingangsdatum, daartoe aan de werkgever.
10. 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.
11. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden. Op brancheniveau wordt tussen cao-partijen voor de ondernemingen, afhankelijk van de omvang van de personele bezetting, een volume bepaald en geregeld wie als kaderlid, zoals bedoeld in het 1<sup>e</sup> lid van dit artikel, wordt aangemerkt.

### **Artikel 31 Welke regels zijn van toepassing tijdens je arbeidsongeschiktheid?**

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer recht op doorbetaling van het brutoloon conform artikel 7:629 BW:
  - 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 104: 85 procent;
2. Voor parttimers geldt bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval, met inachtneming van het eerste lid van dit artikel, een loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte dagen dan wel uren in de laatste drie maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Indien deze drie maanden geen representatief beeld geeft van de gemiddelde arbeidsomvang wordt een langere periode in aanmerking genomen.
3. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in hun derde en vierde ziektejaar onder de 35-80% WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde uitkering indien de werknemer zich structureel actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn re-integratie, maar om medisch aantoonbare beperkingen niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten.
4. In enig kalenderjaar heeft de werkgever het recht, per ziektegeval van de werknemer vallend onder artikel 1 lid 2 en voor zover wettelijk is toegestaan, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen. Het aantal wachtdagen bedraagt:
  - a. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
  - b. bij het tweede en elk volgend ziektegeval: 1 wachtdag<sup>1</sup>;
  - c. in geval van chronisch ziek zijn komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen 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.
5. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt uitgezonderd van de leden 2 t/m 4, het recht op volledige loondoorbetaling blijft gehandhaafd.
6. De leden 1 t/m 5 gelden niet voor oproepkrachten.
7. 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.
8. Indien de oproepkracht zich tijdens het afgesproken werk ziek meldt of een ongeval krijgt, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van 100 procent van de op dat moment ingeplande werkzaamheden.

---

<sup>1</sup> Op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek behoudt een werknemer in geval van ziekte recht op tenminste het wettelijk minimum loon na twee wachtdagen. Indien de wachtdag wordt afgeboekt van het vakantietegoed, mag de aanspraak op vakantie niet dalen onder het wettelijk minimum aantal van twintig vakantiedagen per jaar.

9. 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.
10. 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 6 van deze cao.

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

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

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

De werkgever is verplicht een (bedrijfs-)ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden, waaronder opgenomen de begunstiging bij ongevallen, liggen ter inzage voor de werknemer. Deze verzekering geeft de werknemer in geval van een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van:

- ten minste één keer het jaarloon in geval van overlijden;
- maximaal (in geval van algehele blijvende invaliditeit) anderhalf keer het jaarloon.

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

1. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij werkgever conform de bij werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;
2. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:
  - a. gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
  - b. aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) aan werkgever als eigen risicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken.
  - c. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
  - d. mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
  - e. een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht. (De verplichtingen hierboven genoemd in punt 2 blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.)
3. Indien de werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van € 250,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 50,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

### **Artikel 35 Welke vergoeding ontvang je als hondengeleider?**

1. De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een gecertificeerde diensthond, waarvan hij zelf de eigenaar is, ontvangt een brutotoeslag van € 215,- per maand.
2. De werkgever verstrekt daarnaast een netto vergoeding van € 110,- per maand voor onkosten waaronder begrepen, aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. Deze vergoeding vervalt indien de werkgever de kosten op declaratiebasis, tegen inlevering van BTW-factu(u)r(en) voor zijn rekening neemt.



3. De werknemer die beveiligingsdiensten verricht met een gecertificeerde diensthond, waarvan de werkgever de eigenaar is, ontvangt in plaats van het in lid 1 vernoemde bedrag een brutotoeslag van € 90,- per maand. Op verzoek van de belastingdienst moeten de kosten aannemelijk worden gemaakt door de werknemer.
4. De werkgever vergoedt de kosten van schade en/of letsel bij de hond opgelopen tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig. De schade en/of letsel dient aantoonbaar te zijn, arbeid gerelateerd en niet te voorkomen zijn geweest.
5. Werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad, dan wel personeelsvertegenwoordiging en bij het ontbreken van een van deze, de werknemer, de voorwaarden voor een lening voor aanschaf van de hond waarmee de beveiligingsdiensten worden verricht.
6. De werknemer is verplicht om zich te houden en te verantwoorden over naleving van alle dierenwelzijn wet- en regelgeving, waaronder de regels omtrent vervoer. Daarnaast is de werknemer eveneens gehouden aan de regels voor hondengeleiders zoals deze zijn bepaald door de werkgever en schriftelijk door de werknemer zijn bevestigd.

### **Artikel 36 Hoe hoog is de premie aan het Sociaal Fonds Cao Beveiliging?**

Ter bevordering en financiering van de branchegerichte activiteiten is er een sociaal fonds.

Het bestuur van dit Sociaal Fonds Cao Beveiliging (SFCB) wordt paritair gevormd door cao-partijen.

1. Werkgevers vallend onder de werkingssfeerbepaling van artikel 1 lid 2 zijn een cao-bijdrage aan het fonds verschuldigd van 0,8% van het SV loon per maand van de bij hun in dienst zijnde werknemers. Hiervan betaalt de werknemer 20% door een maandelijkse inhouding op het loon. Werkgevers betalen de totale bijdrage jaarlijks conform SFCB-regelgeving.
2. Werkgevers vallend onder de werkingssfeerbepaling artikel 1 lid 3 zijn een cao-bijdrage aan het fonds verschuldigd van 0,5% van het SV loon per maand van de bij hun in dienst zijnde werknemers. Hiervan betaalt de werknemer 20% door een maandelijkse inhouding op het loon. Werkgevers betalen de totale bijdrage jaarlijks conform SFCB-regelgeving.
3. Doel van de SFCB is het ontwikkelen en ondersteunen van branche gerichte activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt, scholing en sociaal beleid waaronder permanente kwaliteitsverbetering, functiegerichte trainingen, scholingsmogelijkheden, deskundige praktijkbegeleiding, overleg over arbeidsvoorwaarden, onderzoek, uitvoering geven aan controle op de naleving van deze cao en uitvoering geven aan kwaliteitsbevordering door middel van kwaliteitslabels.
4. Indien ten gevolge van een AVV van een andere cao een betalingsplicht aan een ander dan SFCB bestaat dan wordt deze jaarlijks in mindering gebracht op de verschuldigde bijdrage uit lid 1 en 2 conform SFCB-regelgeving.
5. Werkgevers dienen jaarlijks voor 1 mei een kopie van de verzamelloonstaat van het voorgaande jaar in bij SFCB. Bij in gebreke is na de derde herinnering een geldboete van € 250,- verschuldigd tot aan het moment van ontvangst van de verzamelloonstaat. De verzamelloonstaat vermeldt slechts het cumulatieve totaalbedrag en is ontdaan van persoonsgebonden gegevens anders dan de bedrijfsgegevens.
6. Werkgevers die werknemers inzetten vanuit een overeenkomst met een payroll- en/of uitzendorganisatie zijn voor iedere werknemer € 25,- aan cao-bijdrage aan het fonds verschuldigd. De bijdrage geldt afzonderlijk voor inzet onder artikel 1 lid 2 en lid 3. Lid 4 van dit artikel is niet van toepassing. Werkgevers verstrekken jaarlijks voor 1 mei een verklaring van de payroll- en/of uitzendorganisatie over het aantal werknemers dat voorgaande jaar werkzaam is geweest voor hun organisatie. Bij in gebreke zijn is na de derde herinnering een geldboete van € 250,- per maand verschuldigd tot aan het moment van ontvangst van de verklaring.
7. De SFCB-administrateur kan nadere regelgeving omtrent de inning van de procedure opstellen. Deze regelgeving is op verzoek opvraagbaar bij SFCB en dient te worden nageleefd.

### **Artikel 37 Wat zijn je pensioenafspraken?**

1. Op iedere werknemer, uitgezonderd oproepkrachten, vanaf 21 jaar is de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, indien hij voldoet aan de bij

die regeling gestelde eisen, van toepassing. De werknemerspremie bedraagt 40% en de werkgeversbijdrage 60% van de totale pensioenpremie. Het pensioenreglement is te downloaden vanaf [www.beveiligingspensioen.nl](http://www.beveiligingspensioen.nl).

2. 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. De werknemer 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.

### **Artikel 38 Wat zijn de regels voor verplichte scholing?**

1. De werkgever is ervoor verantwoordelijk de werknemer een opleiding te geven, zodat deze in staat is zijn (toekomstige) functie uit te oefenen.
2. De werknemer is verplicht de opleidingen te volgen die de werkgever noodzakelijk acht op grond van wettelijke eisen of om zijn (toekomstige) functie goed te kunnen uitoefenen. De werknemer is verplicht deze opleidingen te volgen aan het instituut, dat de werkgever aanwijst. Hij moet de instructies van dat instituut nauwkeurig opvolgen en de werkgever periodiek op de hoogte houden van de resultaten.
3. De tijd voor het aanwezig zijn op de opleidingslocatie bij het volgen van verplichte opleidingen wordt gelijk gesteld aan arbeidstijd.
4. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld van een verplichte opleiding worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts 1 maal voor rekening van de werkgever.
5. De reiskosten voor een verplichte opleiding worden vergoed voor werknemers vallend onder artikel 1 lid 2 conform deel-A artikel 5 en voor werknemers vallend onder artikel 1 lid 3 conform deel-B artikel 14.
6. De werknemer moet de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen indien binnen de periode, vanaf de start van de opleiding tot 1 jaar na het behalen van het diploma de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:
  - a. op zijn initiatief;
  - b. door de werkgever wegens een door de werknemer veroorzaakte dringende reden (artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek);
  - c. door ontbinding bij de kantonrechter, zonder dat de werkgever terzake ernstig handelen of nalaten wordt verweten.In de periode van 1 tot 2 jaar na behalen van het diploma betaalt de werknemer de helft van de kosten. Er is sprake van een afbouwregeling op maandbasis.
7. Werknemers die in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma zullen in de gelegenheid gesteld worden hun diploma in stand te houden. De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen is gelijk aan een dienst. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld en reiskosten voor deze cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De werkgever draagt er zorg voor dat een werknemer op de hoogte is wie EHBO en/of BHV is opgeleid

### **Artikel 39 Hoe hoog is je leerbudget?**

1. Werknemers, uitgezonderd werknemers met een oproepovereenkomst, hebben de mogelijkheid om vanaf 1 januari 2019 gebruik te maken van een tegemoetkoming voor gemaakte kosten in het kader van hun employability binnen en aanpalend het Crowdmanagement- en Veiligheidsdomein, dan wel daarmee verbonden werkzaamheden, zoals onderwijs en administratie. De verplichte opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige functie, dan wel de functie waarnaar een werknemer ten gevolge van de opleiding bevorderd wordt zijn uitgesloten van de regeling. Een loopbaanscan eens in de vijf jaar behoort tot de mogelijkheden. Op de site van SFCB, [www.sfcbl.nl](http://www.sfcbl.nl), is een passend scholingsaanbod voor werknemers te vinden.
2. De tegemoetkoming bedraagt per jaar maximaal 150 euro. Voor parttimers is het bedrag

minimaal 50 euro. Bij uitbetaling van de tegemoetkoming maakt de werkgever gebruik van de aanwezige fiscale mogelijkheden om deze netto uit te keren.

3. Indien in enig jaar geen gebruik gemaakt wordt van de tegemoetkoming blijft dit staan voor het daaropvolgende jaar en verhoogd daarmee de tegemoetkoming.
4. Van lid 3 kan maximaal viermaal gebruik worden gemaakt waardoor de te bereiken tegemoetkoming maximaal in vijf jaar 750 euro bedraagt.
5. Vanaf het maximum van 750 euro wordt de tegemoetkoming bevroren tot het moment dat er gebruik wordt gemaakt. Na gebruik is in het (de) opvolgende jaar (jaren) lid 3 en 4 van toepassing.
6. Werkgever en werknemer hebben de mogelijkheid om in overleg schriftelijk overeen te komen dat het gebruikte budget, ingezet zoals geformuleerd in lid 1, te verrekenen met een recht op een transitievergoeding, zoals bedoeld in de BW 7:673 en daaruit voortvloeiende wettelijke regelgeving.

## CAO BEVEILIGING DEEL-A

### Artikel 1 Hoe hoog is je uurloon?

1. De werknemer geniet ten minste een beloning vastgesteld per uur zoals opgenomen in de functie-schaallonen uit bijlage 1 en voor kantoorpersoneel bijlage 3.
  - 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.
  - e. Voor werknemers met de functie Kantoormedewerker geldt dat indien hun salaris op 1 juni 2014 meer dan 5% in het voordeel van de werkgever afwijkt ten opzichte van het vanaf dat moment van toepassing zijnde functie-schaalloon uit bijlage 1, met de werknemer een groeipad afgesproken wordt waarbij binnen drie jaar het niveau van het op dat moment van toepassing zijnde functie-schaalloon wordt bereikt. Bij een overeengekomen salaris dat hoger is dan het van toepassing zijnde functie-schaalloon uit bijlage 1, behoudt de werknemer zijn overeengekomen aanspraken.
2. De functie van de werknemer wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus zoals opgenomen in bijlage 1. Indien de functie niet voorkomt dan legt de werkgever deze binnen 6 maanden voor aan cao-partijen ter indeling en vaststelling van het functieniveau. Wanneer cao partijen blijkt dat deze functie meer in de sector voorkomt zal deze in de cao opgenomen.

### Artikel 2 Reserve voor nieuw artikel

### Artikel 3 Hoe hoog is je toeslag op feestdagen?

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.

### Artikel 4 Krijg je een maaltijdvergoeding?

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 5 Hoe hoog is je reiskostenvergoeding?

1. 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. Meerrijdende werknemers ontvangen geen vergoeding.
    2. De werknemer én meerrijdende 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. Maakt de werknemer gebruik van openbaar vervoer dan wordt een vergoeding betaald overeenkomstig lid 1 sub c keuze 2 van dit artikel.
  - f. Indien de werknemer verhuisd dan wordt voor woon-werk verkeer de oorspronkelijke adreslocatie aangehouden indien deze een kortere reisafstand woon-werkverkeer kent.
  - g. Jaarlijks voor 1 november biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid tot fiscale uitruil van niet genoten reiskostenvergoeding conform fiscale regelgeving welke vervolgens verrekend wordt met het salaris in de maand december.
2. De werknemer ontvangt reisure voor woon-werkafstand volgens de hierna volgende tabel:

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

### **Artikel 6 Wanneer krijg je een verblijfskostenvergoeding?**

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 reisurevergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis), geen beroep doen op artikel 5.

## CAO BEVEILIGING DEEL-B

### Artikel 1 Wat zijn de aanvullende roosterregels?

1. Iedere donderdag deelt de werkgever aan de werknemer het rooster mede voor een periode van 28 dagen (voortschrijdend systeem), dit is inclusief de daadwerkelijke diensten van de daaropvolgende week. In het rooster zijn per loonperiode maximaal 20 diensten en/of tijdvakken opgenomen. Het rooster bevat per loonperiode:
  - de daadwerkelijke diensten van de daaropvolgende week;
  - minimaal 8 vrije dagen;
  - waarvan minimaal 2 periodes van twee aaneengesloten vrije dagen;
  - waarvan er minimaal 1 een weekend betreft waar geen arbeid wordt verricht.
2. De werknemer maakt uiterlijk 35 dagen voorafgaande aan de loonperiode schriftelijk, zijn voorkeur voor deze 8 vrije dagen kenbaar. Indien de werkgever niet uiterlijk 28 dagen voor aanvang loonperiode het verzoek afwijst, dan gelden de aangevraagde dagen voor de werknemer als vrije dagen. Wanneer een dienst bekend is, vervalt het desbetreffende tijdvak.
3. De werkgever streeft ernaar de werknemer niet op alle navolgende dagen in te plannen: 1<sup>e</sup> kerstdag, 2<sup>e</sup> kerstdag, oudejaarsdag na 16.00 uur en nieuwjaarsdag.

### Artikel 2 Heb je recht op een verschuivingstoelage?

1. Indien na de mededeling inroostering door de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 werkgever en de werknemer in overeenstemming besluiten het rooster te wijzigen waardoor deze buiten het reeds eerder aangezegde tijdvak en/of dienst valt, ontvangt de werknemer een verschuivingstoelage conform artikel 11 lid 3. Deze verschuivingstoelage is niet van toepassing indien de werkgever gebruik maakt van het Intus zelfroostersysteem beheert door het sociaal fonds SFCB, dan wel een daaraan gelijkgesteld roostersysteem zulks naar oordeel van SFCB op basis van gelijkwaardige specificaties, en rapportageverplichtingen.
2. Per jaar kan de werkgever 8 tijdvakken en/of diensten zonder instemming van de werknemer verschuiven dan wel de werknemer verplichten 168 uur in een loonperiode arbeid te laten verrichten. Deze verplichte verschuiving kan op ieder moment geschieden. In dit geval ontvangt de werknemer geen verschuivingstoelage.
3. De werknemer kan per jaar maximaal 4 dagen aanwijzen waarop de werkgever geen gebruik kan maken van de verplichte verschuiving als bedoeld in lid 2. Indien de werknemer van het in dit lid bedoelde recht gebruik wil maken, dan maakt hij dit kenbaar conform de procedure zoals deze ook geldt voor de aanvraag van 8 vrije dagen conform artikel 1 lid 1.

### Artikel 3 Wanneer is er sprake van overwerk?

1. Indien de werknemer overwerk verricht kan dit tot maximaal 160 uur per loonperiode.
2. De werknemer hoeft bij overwerk alleen op basis van vrijwilligheid langer dan 10 uur per dienst te werken. De verschuivingstoelage is in dit geval van toepassing.

### Artikel 4 Wanneer maak je minuren?

1. Indien werknemer in een loonperiode minder uren werkt dan contractueel overeengekomen kan hij worden verplicht deze minuren in een latere loonperiode in te halen. Per loonperiode kan maximaal 20% van de overeengekomen arbeidstijd per loonperiode aan minuren worden opgebouwd, met dien verstande dat hierdoor het totale saldo openstaande minuren aan het einde van iedere loonperiode niet hoger wordt dan 20% van de arbeidstijd van drie maal een loonperiode. Dit artikel is niet van toepassing voor werknemers met een min-max groei arbeidsovereenkomst als bedoeld in het Algemeen-deel artikel 14.
2. Het basismaandloon wordt door het ontstaan van minuren niet gewijzigd. Bij einde dienstverband worden minuren verrekend met het salaris.

## Artikel 5 t/m 7 Reserve voor nieuwe artikelen

### Artikel 8 Wat zijn de roosterregels voor consignatie?

1. Bij het opleggen van consignatie moet de werkgever het volgende in acht nemen:
  - De werknemer van 55 jaar en ouder mag slechts op vrijwillige basis consignatie worden opgelegd.
  - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 x 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken.
  - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd tijdens de in deze cao voorgeschreven onafgebroken rusttijd, die vooraf gaat aan een nachtdienst en daarop volgt.
  - De werknemer mag geen consignatie worden opgelegd gedurende de wettelijke rusttijden en de 4 vastgestelde respectievelijk gegarandeerde vrije dagen.
  - De werknemer kan niet verplicht worden tot consignatiediensten langer dan 1 week. Per 2 weken geldt een consignatie van maximaal een week. Bij consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur maximaal eenmaal per 3 weken.
2. Bij een oproep bij consignatie wordt de arbeidstijd geacht aan te vangen op het moment van de oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd volgend op een oproep bij consignatie opnieuw een oproep plaats vindt, dan wordt de tijd tussen de 2 oproepen beschouwd als arbeidstijd. Indien een oproep plaats vindt, wordt de arbeidstijd geacht ten minste een half uur te bedragen.
3. De arbeid die wordt verricht als gevolg van een oproep bij consignatie wordt voor de toepassing van Algemeen-deel artikel 23 buiten beschouwing gelaten.

### Artikel 9 Wat zijn de regels voor jouw functie- en salarisschaal indeling?

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem te verrichten arbeid en vereiste bekwaamheid door de werkgever aangesteld in 1 van de functies uit de 6 functiegroepen en daaraan gekoppelde salarisschaal, zoals genoemd in bijlage 2 van deze cao. Bepalend voor de inschaling is de aard van de werkzaamheden die de beveiligder minstens 50% van de arbeidsduur verricht. Voor kantoorpersoneel is bijlage 3 van toepassing.
2. Elk jaar op de datum waarop de werknemer in dienst is getreden, wordt zijn basismaandloon dan wel periodeloon verhoogd met een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt.
3. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal heeft de werknemer recht op plaatsing in die schaal met ingang van de loonperiode, waarin de bevordering plaatsvindt. De werknemer schuift binnen de salarisschalen horizontaal door, tenzij het aantal periodieken verhoogd moet worden omdat anders geen inschaling in de nieuwe salarisschaal kan plaatsvinden.
4. In afwijking van hetgeen bepaald is in het 1<sup>e</sup> lid van dit artikel heeft de werknemer bij bevordering naar een hogere salarisschaal wegens het behalen van een voor de uitoefening van de functie vereist diploma recht op plaatsing in die schaal met ingang van de loonperiode volgend op die, waarin de werknemer het diploma overhandigt aan de werkgever. Werknemers die op 1 oktober 2018 in opleiding zijn voor een diploma kunnen voor dat te behalen diploma een beroep blijven doen op artikel 9 lid 5 deel-B cao Beveiliging 2017-2018.
5. Indien op hetzelfde moment als de bevordering een periodieke verhoging van toepassing is, wordt deze tegelijkertijd met de bevordering aan de werknemer toegekend.
6. In geval van een keuzebevordering naar een hoger functieniveau kan, in afwijking van hetgeen bepaald is in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel, eerst sprake zijn van een tijdelijke aanstelling van maximaal 6 maanden, waarna een beslissing volgt omtrent effectivering van de bevordering of terugplaatsing. Gedurende deze tijdelijke aanstelling ontvangt de werknemer een salaris gebaseerd op waarneming volgens Algemeen-deel artikel 27.
7. Indien de functie bij aanstelling niet voorkomt in deze cao dan legt de werkgever deze binnen 6 maanden voor aan cao-partijen ter indeling en vaststelling van het functieniveau. Wanneer cao partijen blijkt dat deze functie meer in de sector voorkomt, zal deze in de cao opgenomen worden.

## **Artikel 10 Hoe hoog is en wanneer ontvang je de eindejaarsuitkering?**

1. De werknemer die op 31 december van enig jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt een structurele eindejaarsuitkering van 2,5% over 13 maal het op dat moment geldende periodeloon plus vakantietoeslag, dan wel 12 maal het op dat moment geldende basismaandloon plus vakantietoeslag. De uitkering wordt berekend over de arbeidstijd, inclusief uren en exclusief toeslag overwerk.
2. Werknemers die gedurende het jaar in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.
3. De uitkering wordt uitbetaald in de maand november dan wel loonperiode 12.
4. De leden 1 tot en met 3 van dit artikel gelden niet voor een werknemer met een oproepovereenkomst. De eindejaarsuitkering wordt in het uurloon van de werknemer opgenomen en dit wordt als volgt bepaald: uurloon, exclusief overwerk, maal 1,08 maal het structurele percentage zoals luidt in lid 1.
5. Vanaf 2018 geldt i.p.v. 31 december uit lid 1 de datum 30 november.

## **Artikel 11 Hoe hoog is je toeslag voor het werken in een onregelmatige dienst?**

1. Het basisuurloon wordt verhoogd met een toeslag van:
  - 35% van zaterdag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur;
  - 20% van maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur;
  - 10% van maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
  - 100% op oudejaarsdag van 16.00 uur tot 24.00 uur;
  - daarnaast ontvangen werknemers, uitgezonderd oproepkrachten, 50% op een feestdag van 0.00 tot 24.00 uur.
2. Het basisuurloon wordt verhoogd met een toeslag van 50% tijdens overwerk.
3. De verschuivingstoeslag over de tijd buiten het tijdvak en/of gepubliceerde dienst, zoals bedoeld in artikel 2 bedraagt ingeval de mededeling van de verschuiving wordt gedaan:
  - 28 tot en met 8 dagen van tevoren: 5%
  - 7 tot en met 2 dagen van tevoren: 10%
  - 1 dag van tevoren of op de dag zelf: 20%
4. De toeslagen worden ook over delen van een uur worden berekend en alle van toepassing zijnde toeslagen worden afzonderlijk berekend en bij elkaar opgeteld.

## **Artikel 12 Hoeveel uur duurt een dienst minimaal?**

1. Indien de werkgever geen gebruik maakt van een ingeplande dienst en de werknemer nog geen arbeid heeft verricht, worden drie uren als gewerkte uren aangemerkt en de overige uren als minuren. Indien in een loonperiode reeds het maximum saldo minuren, zoals verwoord in deel-B artikel 4, is bereikt worden alle uren van de ingeplande dienst betaald. Indien de werknemer wel zijn arbeidsduur van die loonperiode heeft gewerkt, worden 3 uur betaald.
2. Indien bij opkomst van de werknemer voor een dienst geen gebruik wordt gemaakt van zijn inzet, worden 3 uur als gewerkte uren aangemerkt en de van toepassing zijnde reisvergoeding verstrekt. Dit is ook van toepassing indien een dienst korter duurt dan 3 uur, daarbij geldt dat voor een gebroken dienst, 1 van de 2 dienstdelen minimaal 3 uur is. Zo niet dan wordt voor 1 van de 2 dienstdelen 3 uur als gewerkte uren aangemerkt. Dit lid is niet van toepassing in geval van Algemeen-deel artikel 38 lid 3 van de cao.
3. Voor werkoverleg geldt dat alleen de uren van het overleg worden aangemerkt als gewerkte uren. Hierbij zijn lid 1 en 2 niet van toepassing.

## **Artikel 13 Wat zijn de regels voor afbouw van beloningselementen?**

1. Voor de werknemer met een vaste inkomensstructuur wordt een afbouwregeling getroffen indien door de werkgever, buiten de schuld van de werknemer om, zijn inzet en daaraan gekoppelde beloningselementen worden gewijzigd.
2. Voor de afbouw komt in aanmerking:
  - artikel 11 lid 1, behalve oudejaarsdag en feestdagen;
  - artikel 11 lid 2.



3. Voor de bepaling van de afbouwregeling worden de voor de afbouw in aanmerking komende bedragen bij elkaar opgeteld. De afbouw vindt plaats indien op basis van het oude jaarsalaris het inkomen € 25 bruto per loonperiode hoger is dan het nieuwe inkomen per loonperiode. Daarbij geldt eveneens dat de hogere vaste inkomensstructuur ten minste 52 weken voorafgaand aan de verandering heeft bestaan.
4. Indien voldaan is aan de voorwaarden geldt als afbouw doorbetaling van het verschil in inkomen, zoals dat volgt uit de berekening van lid 3, indien op basis van de vaste inkomensstructuur:
  - aanspraak bestond gedurende 1 jaar: afbouw in 6 perioden
  - aanspraak bestond gedurende 2-4 jaar: afbouw in 9 perioden
  - aanspraak bestond gedurende 4 jaar en langer: afbouw in 12 perioden
5. Indien gedurende de periode van de afbouw het inkomen wordt verhoogd anders dan door cao-loonindexering, wordt de verhoging in mindering gebracht op het af te bouwen bedrag.

#### **Artikel 14 Hoe hoog is je reiskostenvergoeding?**

1. Alle berekende afstanden worden afgerond op hele kilometers.
2. De werknemer die binnen de arbeidstijd in 1 dienst werkzaamheden verricht op 2 of meer locaties, heeft recht op een reisvergoeding van € 0,27 per kilometer, gebaseerd op de enkele reisafstand tussen die locaties.
3. De werknemer ontvangt, met uitzondering van 8 km per dag, voor het woon-werkverkeer € 0,19 per kilometer. Er is geen vergoeding indien de werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van vervoersmiddelen beschikbaar gesteld door de werkgever. Bij gebruik van openbaar vervoer heeft de werknemer op diens verzoek recht op vergoeding van de werkelijke reiskosten openbaar vervoer (2e klas) tegen overlegging van de vervoersbewijzen. De werknemer reist in dit geval zoveel mogelijk op basis van abonnementen openbaar vervoer.
4. De werkgever vergoedt de reiskosten voor het bezoek van een werknemer aan een arbo-dienst of re-integratiebedrijf, conform lid 3.
5. De werkgever vergoedt de onkosten voor tolheffingen, veerpont e.d. en parkeerkosten alleen:
  - indien er binnen een straal van 1,5 kilometer van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, geen onbetaalde parkeerplaatsen zijn én
  - indien in het gebied binnen diezelfde straal van 1,5 kilometer minimaal eenmaal per uur tijdens aanvang en einde van de dienst geen openbaar vervoer is.
7. De werknemer maakt, indien voorhanden, gebruik van de door werkgever aangewezen parkeervoorziening. Indien hiervoor een maandabonnement verplicht is, dan wordt dit vergoed.
8. Indien de werknemer verhuisd dan wordt voor woon-werk verkeer de oorspronkelijke adreslocatie aangehouden indien deze een kortere reisafstand woon-werkverkeer kent.
9. Jaarlijks voor 1 november biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid tot fiscale uitruil van niet genoten reiskostenvergoeding conform fiscale regelgeving welke vervolgens verrekend wordt met het salaris in de maand december.

#### **Artikel 15 Hoe hoog is je maaltijd- en consignatievergoeding?**

1. De werknemer heeft op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 9,20:
  - indien de dienst aanvangt voor 13.00 uur en eindigt na 19.00 uur, of
  - indien na aanvang van de dienst blijkt, dat deze ten minste 2 uur langer is dan was vastgesteld.
2. Indien sprake is van overnachting in opdracht van de werkgever, worden de verblijfskosten, inclusief maaltijden vergoed.
3. De werknemer met de functie mobiele surveillant of winkelsurveillant die blijkens zijn rooster tijdens de niet betaalde pauze beschikbaar moet zijn, heeft recht op een vaste toeslag van € 0,33 per half uur pauze. Indien tijdens de pauze werkelijk werkzaamheden moet verrichten, zal de pauzetijd worden verschoven. Indien de pauze vervalt, wordt de pauzetijd beschouwd als arbeidstijd.
4. De werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 8 is opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding van:
  - € 1,11 per uur
  - € 2,22 per uur tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur en feestdagen;

- bij een daadwerkelijke oproep worden de gewerkte uren naast de consignatievergoeding betaald met een minimum van 3 uur ook al vallen deze samen met een reeds aangezegde dienst. Dit lid is niet van toepassing in geval van Algemeen-deel artikel 38 lid 3;
  - de werknemer die anders dan in consignatie bereikbaar moet zijn om telefonisch opvolging te kunnen geven in het kader van te nemen actie, heeft recht op een vergoeding van € 55,43 per loonperiode.
5. De in dit artikel opgenomen bedragen gelden vanaf 1 maart, dan wel loonperiode 3, 2019. Tot die tijd zijn de bedragen als verwoord in de cao Beveiliging 2017-2018 van toepassing. De vergoeding wordt jaarlijks met ingang van 1 maart, dan wel loonperiode 3, geïndexeerd op basis van het CBS prijsindexcijfer alle bestedingen afgeleid met als peildatum oktober. Er wordt rekening gehouden met de maximale fiscale mogelijkheden.
  6. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere regeling overeenkomen dan verwoord in dit artikel.

### **Artikel 16 Hoe hoog is je stomerijvergoeding?**

De werknemer heeft ten minste 1 keer per 4 weken recht op een vergoeding op declaratiebasis van de kosten van het chemisch reinigen van zijn uniformkleding. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere regeling overeenkomen.

### **Artikel 17 Hoe hoog is je jubileumvergoeding?**

1. De jubileumvergoeding bedraagt bij een 25-jarig dienstverband minimaal een half periodeloon en bij een 40-jarig dienstverband minimaal één periodeloon. Het bruto periodeloon wordt netto uitgekeerd voor zover fiscaal toelaatbaar. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere regeling overeenkomen.
2. Bij contractswisseling worden voor de bepaling van de jubileumvergoeding de van toepassing zijnde dienstjaren bij de vorige werkgever in de beveiligingsbranche meegenomen naar de nieuwe werkgever.

### **Artikel 18 Reserve voor nieuw artikel**

### **Artikel 19 Wat zijn de extra afspraken voor oudere werknemers?**

1. Voor oudere werknemers gelden de volgende bepalingen:
  - Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van diensten langer dan 8 uur of tot werkzaamheden waarbij het totaal aantal uren meer dan 38 uur per week bedraagt.
  - Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken op een vooraf vastgestelde vrije dag.
  - Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen, indien zij daartoe schriftelijk hebben verzocht, niet worden verplicht tot het uitvoeren van nachtdiensten.
2. Voor werknemers die gebruikmaken van lid 1 wordt de afbouwregeling, artikel 13 gevolgd waarbij lid 4 daarvan, als volgt wordt aangepast:
  - aanspraak die bestond gedurende 2-4 jaar: afbouw in 9 perioden
  - aanspraak die bestond vanaf 4 jaar: afbouw in 24 perioden
3. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft op zijn verzoek elke 2 jaar recht op een medische keuring op kosten van de werkgever.
4. Vrije dagen voor oudere werknemers: vanaf de leeftijd van 57 jaar wordt de fulltimer in de gelegenheid gesteld korter te werken met behoud van loon. De arbeidstijdverkorting vindt plaats in de vorm van uren op jaarbasis en wel als volgt:
  - Bij 57 jaar: 7,6 uur
  - Bij 58 jaar: 15,2 uur
  - Bij 59 jaar: 22,8 uur
  - Bij 60 jaar: 30,4 uur
  - Bij 61 jaar: 38 uur
  - Bij 62 jaar: 45,6 uur

Bij 63 jaar: 53,2 uur

Bij 64 jaar: 60,8 uur

De arbeidstijdverkorting wordt gedurende het jaar opgebouwd en moet door de werkgever ingeroosterd worden in het jaar waarvoor het geldt. Indien de uren wegens arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof niet worden genoten, dan vervallen ze. Dit lid geldt uitsluitend, indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidstijdverkorting minimaal 10 onafgebroken dienstjaren in de beveiligingsbranche werkzaam is geweest.

## **Artikel 20 Wat zijn de regels bij contractswisseling?**

1. Bij contractswisseling is voor beide partijen de Code Verantwoord Marktgedrag van toepassing.
2. De latende partij informeert tijdig de betrokken werknemers en geeft op verzoek werknemerspartijen bij deze cao inzicht in de omvang van het aantal werknemers dat betrokken is. Bovendien moet de latende partij in overleg treden met de verwervende partij teneinde zo veel mogelijk werkgelegenheid te behouden. De werknemer zal zijn volledige medewerking verlenen ter behoud van zijn werkgelegenheid.
3. De latende partij dient de continuïteit van de werkgelegenheid in zijn onderneming te waarborgen. Voor de betrokken werknemers moet zo mogelijk vervangende werkgelegenheid worden gezocht in de onderneming dan wel binnen het concern.
4. Op de verwervende partij, rust de plicht om bij de latende partij informatie inwinnen over de personeelssterkte, de personeelssamenstelling en de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project. Deze informatie betreft de situatie 3 maanden voorafgaand aan de offerte aanvraag of de gunning en de opgetreden mutaties sindsdien. De latende partij moet deze informatie over het project geven. De informatieuitwisseling moet plaatsvinden, binnen 10 werkdagen nadat er zekerheid over de gunning door de opdrachtgever is gegeven.
5. Zodra de verwervende partij een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een werknemer van de latende partij, dan moet de verwervende partij de arbeidsovereenkomst materieel en financieel tenminste gelijkwaardig voortzetten, inclusief mogelijke studieverplichtingen en recht op tegemoetkoming als bedoeld in artikel 39 Algemeen-deel van deze cao.
6. Bij contractswisseling van meer dan 30.000 uur (op contractbasis per jaar bij de latende partij) geldt aanvullend het volgende:
  - er kan gebruik worden gemaakt van de mutatielijst contractswisseling (bijlage 6). Daarbij dient het gegeven man/vrouw slechts vermeld te worden indien dit expliciete onderscheid onderdeel uit maakt van het contract. Bij het gebruik van dit formulier worden alle privacyregels nagevolgd;
  - de verwervende partij neemt werknemers, die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij, die minimaal 1 jaar onafgebroken werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun gewerkte uren voor de opdracht werkzaam zijn, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn, in dienst;
  - objectgebonden toeslagen en/of functiegebonden toeslagen van de werknemers worden afgebouwd tot nul indien de grondslag waarop de toeslag is gebaseerd komt te vervallen. Het tempo en omvang van de afbouw van deze toeslagen geschiedt conform artikel 13;
  - betrokken werknemers worden door de latende partij tijdig schriftelijk gevraagd of zij hun opgebouwde, maar nog niet genoten aanspraken op vakantieuren alsmede de opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantietoeslag, wensen mee te nemen naar de verwervende partij. De verwervende partij wordt na inventarisatie tijdig schriftelijk geïnformeerd waarna beide partijen dat zonder voorbehoud uitvoeren onder gebruikmaking van het overdrachtsprotocol bijlage 6;
  - De latende partij geeft op verzoek van offererende partijen bij een aanbesteding inzage in de totale loonsom van de werknemers. De loonsom omvat alle op geld en tijd waardeerbare verplichtingen ten aanzien van de werknemers. De latende partij is tot een jaar na het verzoek

- aanspreekbaar op de volledigheid van de geleverde informatie en aansprakelijk voor de gevolgen van versterkte onvolledige en/of foutieve informatie;
- Indien de werknemer en de latende partij overeenstemming hebben dat de werknemer in dienst blijft bij de latende partij, dan regelen zij dit in onderling overleg en vervallen bijbehorende aanspraken uit dit artikel.
  - Dit artikellid is ook van toepassing bij het verdelen over meerdere deelopdrachten of het faseren van de opdrachten in tijd.
7. Indien partijen tijdens een contractwisseling geconfronteerd worden met cao-bepalingen uit andere cao's dan heeft de werkgever het recht om dit artikel, behoudens lid 1, in zijn geheel niet toe te passen.

### **Artikel 21 Wat zijn de statijden voor luchthavenbeveiliging?**

Met uitzondering van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld weersomstandigheden, terroristendreigingen, extreme vertragingen e.d.) zijn de statijden voor de passagiersgerelateerde werkzaamheden (transferfilters E/F en G/H) maximaal 150 minuten en voor de posities V0 tot en met V4 maximaal 120 minuten. De pauzetijd bedraagt 15 minuten netto. Voor alle overige te beveiligen posities geldt een statijd van maximaal 150 minuten.

## Bijlage 1 Loon-functie gebouw werknemers artikel 1 lid 2

### A. Functie-indeling

#### 1. BEVEILIGER

##### 1.1 NIET-ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Een gediplomeerde, in het bezit van het diploma Beveiligers binnen het ND-vergunningenstelsel, dan wel het vervangend diploma Event Security Officer, Voetbalsteward 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.

##### 1.2 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.

##### 1.3 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.

##### 1.4 GROEPSLEIDER

Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerde leidinggevendens, 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.

##### 1.5 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.

#### 2. HONDENGELEIDER

##### 2.1 ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Een gediplomeerde hondengeleider, die zelfstandig met een op naam gecertificeerde diensthond, wordt ingezet op evenementen en op diverse projecten die voornamelijk op ad hoc basis worden aangevraagd, ontvangt een loon conform schaal B1.

##### 2.2 COÖRDINATOR

Een gediplomeerde hondengeleider, die leiding geeft aan andere uitvoerende gediplomeerde hondengeleiders, die zo nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B2.

#### 3. BRANDWACHT

Deze functie is gelijk aan de functie beveiligers met dien verstande dat naast het diploma beveiligers ook een diploma brandwacht en EHBO of BHV-diploma van toepassing is voor de uitoefening van de functie. Waarbij loonschaal A van toepassing is voor brandwachten die aantoonbaar studeren voor beveiligers, loonschaal B1 voor volledig gediplomeerde brandwachten, loonschaal B2 voor groepsleiders en loonschaal C voor projectleiders.

#### 4. VERKEERSREGELAAR

##### 4.1 Niet zelfstandig uitvoerende

Een gediplomeerde verkeersregelaar, in het bezit van een geldige landelijke aanstellingspas, die wordt ingezet om op locatie verkeer regelend op te treden, onder leiding van een leidinggevende gediplomeerde, ontvangt een loon conform schaal A.

##### 4.2 Zelfstandig uitvoerende

Een gediplomeerde verkeersregelaar, in het bezit van een geldige landelijke aanstellingspas, die wordt ingezet om op locatie verkeer regelend op te treden, zonder leidinggevende en die derhalve, zo nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B1.

##### 4.3 Coördinator Verkeersregelaar

Een gediplomeerde verkeersregelaar, in het bezit van een geldige landelijke aanstellingspas, die leiding geeft aan andere uitvoerende gediplomeerden, die zo nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal B2.

## B. Loontabellen deel-A

### Loontabel fulltime werknemer

Met ingang 1 januari 2018

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 9,69	€ 9,82	€ 10,86	€ 12,99
Vakvolwassen Maandloon	€ 1.679,60	€ 1.702,13	€ 1.882,40	€ 2.251,60

### Loontabel oproepkracht (ex vakantiedagenbijslag en vakantiebijslag)

Met ingang 1 januari 2018

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 9,69	€ 9,82	€ 10,86	€ 12,99

### Loontabel fulltime werknemer

Met ingang 1 mei 2019

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 9,92	€ 10,05	€ 11,12	€ 13,30
Vakvolwassen Maandloon	€ 1.719,47	€ 1.742,00	€ 1.927,47	€ 2.305,33

### Loontabel oproepkracht (ex vakantiedagenbijslag en vakantiebijslag)

Met ingang 1 mei 2019

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 9,92	€ 10,05	€ 11,12	€ 13,30

## Bijlage 2 Loon-functie gebouw werknemers artikel 1 lid 3

### A. Functie-indeling

Voor het uitoefenen van het vak van beveiligers is een diploma nodig, tenzij de werknemer een permanente ontheffing van de Minister van Justitie heeft.

Het vak van beveiligers wordt uitgeoefend binnen 6 functiegroepen, welke gebaseerd zijn op zogenaamde beroepsprofielen. Deze functiegroepen (of beroepsprofielen) zijn:

**1. Objectbeveiligers/receptionisten**

Deze beveiligers verricht beveiligings-, portiers- en/of receptiediensten op een bepaald object. Door het verrichten van controles en het signaleren van onregelmatigheden oefent de beveiligers preventief toezicht uit, waarbij het kunnen omgaan met of het optreden tegen personen een vereiste is. Toegangscontrole, sleutelbeheer, het ontvangen en registreren van bezoekers, het beantwoorden van de telefoon, etc. behoort tot de taken.

**2. Mobiel surveillant**

Deze beveiligers voert in een rayon controleronden uit bij diverse objecten, zowel binnen als buiten. Sluiten en openrondes in de avond en ochtend zijn tevens mogelijke taken. De beveiligers verplaatst zich overwegend per auto, voorzien van communicatieapparatuur. Ook alarmopvolging en het uitrukken na een alarmmelding behoort tot de taken.

**3. Winkelsurveillant**

Deze beveiligers loopt controleronden in winkelcentra en/of door winkels waarbij men alert is op winkeldiefstal en ordeverstoringen. Het kunnen omgaan met en actief optreden tegen personen zijn belangrijke vereisten. Het publiek is men zonnodig van dienst voor het beantwoorden van vragen en het geven van informatie. De beveiligers kan ook controlerende taken hebben ten opzichte van het winkelpersoneel, zoals visitatie. Burgersurveillance kan tot de taken behoren.

**4. Brandwacht**

Deze beveiligers bewaakt objecten waar speciale eisen gesteld worden omtrent kennis van brandpreventie en brandbestrijding, gevaarlijke stoffen, ontploffingsgevaar, etc. De beveiligers moet gekwalificeerd zijn om bij calamiteiten als brandwacht dan wel brandweerman repressief op te kunnen treden.

**5. Geld- en waardetransporteur**

Deze beveiligers wordt als chauffeur en/of rijder ingezet op geld- en waardetransporten. Het transport vindt plaats met behulp van gepantserde voertuigen, welke voorzien zijn van moderne communicatieapparatuur. De overdracht van waarden geschiedt zowel vanuit de auto via kluizen, als door het overlopen van de waarden door de beveiligers.

**6. Centralist**

Deze beveiligers neemt meldingen aan van o.a. mobiele surveillanten en coördineert de alarmopvolging bij binnenkomende signalen van het stil alarm. De werkzaamheden worden verricht in een PAC-alarmcentrale of daarmee verbonden satelliet meldkamer en/of in een centrale meldkamer. Goede kennis van en omgang met moderne communicatie- en computerapparatuur is vereist.

Toelichting:

De werkgever deelt de werknemer in 1 van de bovenstaande functiegroepen in. Bepalend daarbij is de aard van de werkzaamheden die de werknemer verricht. Indien deze werkzaamheden voor 50% of meer van de arbeidsduur overeenkomen met de beschrijving van 1 van de hierboven genoemde functiegroepen, zal aanstelling in deze functiegroep plaatsvinden.

Overal waar in de functies, zoals hieronder omschreven onder B, gerefereerd wordt aan diploma's, wordt bedoeld de diploma's zoals omschreven onder D.

### B. Functieoverzicht

Iedere functiegroep is onderverdeeld in functies, gebaseerd op kennis, ervaring en leidinggevende aspecten. Per functiegroep ziet deze onderverdeling en de daarbij behorende voorwaarden tot aanstelling in een functie er als volgt uit:

**1. OBJECTBEVEILIGER/RECEPTIONIST**

**1.1 ASPIRANT**

De beveiligers die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiligers.

## **1.2 BEVEILIGER A**

De beveiligiger die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

## **1.3 BEVEILIGER B**

De beveiligiger die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB Vakdiploma Beveiliging, een geldig EHBO- of BHV diploma en 24 maanden ervaring heeft als objectbeveiligiger/ receptionist.

## **1.4 BEVEILIGER C**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.3 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om op 1 object coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligiger beperkte organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden heeft gekregen. Voorbeelden o.a. objecthoofd en adjunct-groepsleider.

## **1.5 BEVEILIGER D**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.3 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over 1 of meerdere objecten coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligiger een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. objectcoördinator en groepsleider.

## **1.6 BEVEILIGER E**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 1.3 of in het bezit is van het SVPB Kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om over 1 of meerdere objecten of een groot aantal beveiligigers leiding te geven, waarbij de beveiligiger voor een aanzienlijk deel wordt ontheven van zijn directe beveiligingstaak. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

## **2. MOBIEL SURVEILLANT**

### **2.1 ASPIRANT**

De beveiligiger die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger.

### **2.2 MOBIEL BEVEILIGER A**

De beveiligiger die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

### **2.3 MOBIEL BEVEILIGER B**

De beveiligiger die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging, een geldig EHBO- of BHV diploma en 24 maanden ervaring heeft als mobiel surveillant.

### **2.4 MOBIEL BEVEILIGER C**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.3 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om collega mobiel surveillanten in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de groepsleider of rayoncoördinator te vervangen. Voorbeelden o.a. adjunct-groepsleider en adjunct-rayoncoördinator.

### **2.5 MOBIEL BEVEILIGER D**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.3 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in een rayon coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiligiger een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. groepsleider en rayoncoördinator.

### **2.6 MOBIEL BEVEILIGER E**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de beveiligiger, mits die voldoet aan het gestelde onder 2.3 of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om in 1 of meerdere rayons leiding te geven aan een groot aantal mobiel surveillanten, waarbij de beveiligiger voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

## **3. WINKELSURVEILLANT**

### **3.1 ASPIRANT**

De winkelsurveillant die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger.

### **3.2 WINKELSURVEILLANT A**



De winkelsurveillant die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

### **3.3 WINKELSURVEILLANT B**

De winkelsurveillant die voldoet aan het gestelde onder 3.2 en in het bezit is van het SVPB certificaat detailhandel of SVPB/ECABO certificaat Winkelsurveillantie en een geldig EHBO- of BHV-diploma en 12 maanden ervaring heeft als winkelsurveillant.

### **3.4 WINKELSURVEILLANT C**

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.3 en in het bezit is van het diploma Coördinator Beveiliging/vakdiploma of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, aangewezen kan worden om collega winkelsurveillanten in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de groepsleider of rayoncoördinator te vervangen. Voorbeelden zijn o.a. adjunct-groepsleider en adjunct-objectcoördinator.

### **3.5 WINKELSURVEILLANT D**

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.3 en in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinatie Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de winkelsurveillant een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaken ontheven kan zijn. Voorbeelden zijn o.a. groepsleider en objectcoördinator.

### **3.6 WINKELSURVEILLANT E**

Een keuzebevordering door werkgever waarbij de winkelsurveillant, mits die voldoet aan het gestelde in 3.3 en in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinatie Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groot aantal winkelsurveillanten, waarbij de beampte voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofd en (adjunct-)inspecteur.

## **4. BRANDWACHT**

### **4.1 ASPIRANT**

De brandwacht die niet in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) maar wel het rijksdiploma brandwacht bezit.

### **4.2 BRANDWACHT A**

De brandwacht die aantoonbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiliging en in het bezit is van het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO- of BHV-diploma.

### **4.3 BRANDWACHT B**

De brandwacht die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiliging (of een hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) (of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit), het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO- of BHV diploma.

### **4.4 BRANDWACHT C**

De brandwacht die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging het rijksdiploma brandwacht en een geldig EHBO- of BHV-diploma en 36 maanden ervaring heeft als brandwacht.

### **4.5 BRANDWACHT D**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de brandwacht, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring en in het bezit is van het rijksdiploma hoofdbrandwacht, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de beveiliging een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt en beperkt van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. hoofdbrandwacht en bevelvoerder.

### **4.6 BRANDWACHT E**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de brandwacht, mits die voldoet aan het gestelde onder 4.4 of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep brandwachten, waarbij de brandwacht voor een aanzienlijk deel van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak ontheven kan zijn. Voorbeelden o.a. (onder)brandmeester.

## **5 GELD- EN WAARDETRANSPORTEUR**

### **5.1 ASPIRANT**

De transporteur die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiligiger

### **5.2 TRANSPORTEUR A**

De transporteur die (nog) niet in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of SVPB basisdiploma beveiliging) en daarvoor aanwijsbaar studeert.

### **5.3 TRANSPORTEUR B**

De transporteur die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

### **5.4 TRANSPORTEUR C**

De transporteur die voldoet aan het gesteld onder 5.3 en in het bezit is van over een groot rijbewijs beschikt en 36 maanden ervaring heeft als transporteur.

### **5.5 TRANSPORTEUR D**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de transporteur, mits die voldoet aan het gestelde onder (5.4) of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om collega transporteurs in te werken en te begeleiden bij hun werkzaamheden, alsmede de adjunct-inspecteur te vervangen. Voorbeeld o.a. senior transporteur.

### **5.6 TRANSPORTEUR E**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de transporteur, mits die voldoet aan het gestelde onder 5.4 of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om coördinerende werkzaamheden te verrichten, waarbij de transporteur een aantal leidinggevende en organisatorische bevoegdheden en verantwoordelijkheden krijgt, waarbij de transporteur voor een aanzienlijk deel van zijn direct uitvoerende transporteurstaak ontheven kan zijn. Voorbeeld o.a. adjunct-inspecteur.

## **6 CENTRALIST**

### **6.1 ASPIRANT**

De centralist die aanwijsbaar studeert voor het SVPB/ECABO diploma beveiligiger of SVPB/ECABO certificaat Basisopleiding Centralist Alarmcentrale

### **6.2 CENTRALIST A**

De centralist die in het bezit is van het SVPB/ECABO diploma Beveiligiger of SVPB certificaat Basisopleiding Centralist Alarmcentrale (of het hiermee gelijkgesteld SVPB/ECABO diploma Algemeen Beveiligingsmedewerker of het SVPB basisdiploma beveiliging) of terzake van dit diploma een permanente ontheffing van de Minister van Justitie bezit.

### **6.3 CENTRALIST B**

De centralist die voldoet aan het gesteld in 6.2 en 24 maanden ervaring heeft als centralist.

### **6.4 CENTRALIST C**

De centralist die in het bezit is van het SVPB diploma Vakopleiding Centralist Alarmcentrales, of het SVPB/ECABO diploma Coördinator Beveiliging of het SVPB vakdiploma beveiliging of een hiermee gelijkgesteld diploma en 12 maanden ervaring heeft als centralist.

### **6.5 CENTRALIST D**

De centralist die voldoet aan het gestelde onder 6.4 en 24 maanden ervaring heeft als centralist.

### **6.6 CENTRALIST E**

Een keuzebevordering door de werkgever waarbij de centralist, mits die voldoet aan het gestelde onder 6.4 of in het bezit is van het SVPB kaderdiploma beveiliging of daarmee gelijk te stellen kennis en/of ervaring, wordt aangewezen om leiding te geven aan een groep centralisten, waarbij de centralist ontheven kan zijn van zijn directe uitvoerende beveiligingstaak. Voorbeeld o.a. hoofdcentralist.

Toelichting:

De eerste functies in iedere functiegroep bevinden zich op het uitvoerende niveau. Afhankelijk van kennis en ervaring bereikt de werknemer indien aan alle bovengenoemde voorwaarden wordt voldaan een hogere functie. Met het toenemen van die kennis en ervaring wordt van de werknemer verwacht dat aan zijn dienstuitvoering bijzondere eisen kunnen worden gesteld ten aanzien van de dienstverlening en de te verrichten organisatorische en administratieve taken.

De laatste functies in iedere functiegroep bevatten naast de directe uitvoerende taken extra leidinggevende en organisatorische taken. Deze functies zijn dan ook keuzebevorderingen door de werkgever, welke bepaalt worden door de organisatorische ruimte binnen een onderneming. Met de toename van de

verantwoordelijkheid van de functie kan het zijn dat de werknemer minder direct in de uitvoerende dienst zijn werkzaamheden zal verrichten. De hieruit voortvloeiende indirecte taken zullen omschreven worden.

De benamingen van bovengenoemde functies zijn voorkeursbenamingen. Indien van deze voorkeursbenamingen wordt afgeweken, zal de werkgever duidelijk aangeven met welk functieniveau deze afwijkende benaming moet worden vergeleken.

### C. Functie-loontabel

Iedere functie in een functiegroep is direct gekoppeld aan een salarisschaal uit de salarisstructuur van bijlage 2E. In het onderstaande schema is direct af te lezen welke functie in welke salarisschaal beloond moet worden:

Salaris-schalen	Functiegroepen					
	Object-beveiligers/receptionist	Mobiel Surveillant	Winkel-surveillant	Brandwacht	Geld- en waarde-transporteur	centralist
2	Aspirant beveiligers	Aspirant mobiel beveiligers	Aspirant winkel-surveillant	Aspirant brandwacht	Aspirant transporteur	Aspirant centralist
3	Beveiligers A/B	Mobiel beveiligers A/B	Winkel-surveillant A/B	Brandwacht A	Transporteur A	Centralist A
4				Brandwacht B	Transporteur B	Centralist B
5	Beveiligers C	Mobiel beveiligers C	Winkel-surveillant C	Brandwacht C	Transporteur C	Centralist C
6	Beveiligers D	Mobiel beveiligers D	Winkel-surveillant D	Brandwacht D	Transporteur D	Centralist D
7	Beveiligers E	Mobiel beveiligers E	Winkel-surveillant E	Brandwacht E	Transporteur E	Centralist E

Toelichting:

Het bovenstaande schema geeft in de bovenste rij de functiegroep aan en in de linkerkolom de van toepassing zijnde salarisschaal. Door in de kolom van de voor de werknemer geldende functiegroep diens functiebenaming op te zoeken, kan er direct op diezelfde rij de van toepassing zijnde salarisschaal worden afgelezen.

### D. Diplomaoverzicht

MBO-opleiding	niveau	omschrijving vereisten
A.	Beveiligers	2 SVPB/ECABO-diploma Beveiligers
B.	Mobiele surveillance	2 SVPB/ECABO-certificaat Mobiele surveillance
C.	Coördinator Beveiliging	3 SVPB/ECABO-diploma Coördinator-Beveiliging
Bedrijfstakgerelateerde opleidingen (niet MBO)		
		omschrijving vereisten
D.	Basisdiploma Beveiliging	SVPB basisdiploma beveiliging
E.	Kaderdiploma Beveiliging	SVPB-kaderdiploma Beveiliging
F.	EHBO	Diploma Eerste Hulp (EHBO)
G.	BHV	Diploma BHV
H.	Certificaat detailhandel	SVPB certificaat detailhandel

I. Rijksdiploma brandwacht  
J. Rijksdiploma brandwacht 1<sup>e</sup> klas  
K. Rijksdiploma hoofdbrandwacht  
L. Groot rijbewijs  
M. Vakdiploma beveiliging  
N. Certificaat beveiliging C  
O. Basisopleiding Centralist Alarmcentrale (BoCA)  
P. Certificaat Winkelsurveillance  
Q. Certificaat beveiliging B  
R. Vakopleiding Centralist Alarmcentrale (VoCA)  
S. Certificaat Search Detect React

Rijksdiploma brandwacht  
Rijksdiploma brandwacht 1<sup>e</sup> klas  
Rijksdiploma hoofdbrandwacht  
Rijbewijs C  
SVPB vakdiploma beveiliging  
SVPB-certificaat beveiliging C  
  
SVPB/ECABO certificaat BoCA  
SVPB/ECABO certificaat winkelsurveillance  
SVPB-certificaat beveiliging B  
VPB/ECABO diploma VoCA  
SDR-certificaat

## E. Loontabellen deel-B

### Loontabel fulltime werknemer

Met ingang van 1 oktober 2018 dan wel loonperiode 40

		Uur maand					
Periodiek	periode	2	3	4	5	6	7
0	U	11,65					
	P	1.770,80					
	M	1.918,37					
1	U	11,90	12,17				
	P	1.808,80	1.849,84				
	M	1.959,53	2.003,99				
2	U		12,42	12,68			
	P		1.887,84	1.927,36			
	M		2.045,16	2.087,97			
3	U		12,68	12,93			
	P		1.927,36	1.965,36			
	M		2.087,97	2.129,14			
4	U		12,93	13,20	13,45		
	P		1.965,36	2.006,40	2.044,40		
	M		2.129,14	2.173,60	2.214,77		
5	U		13,20	13,45	13,72	13,97	
	P		2.006,40	2.044,40	2.085,44	2.123,44	
	M		2.173,60	2.214,77	2.259,23	2.300,39	
6	U		13,45	13,72	13,97	14,24	14,75
	P		2.044,40	2.085,44	2.123,44	2.164,48	2.242,00
	M		2.214,77	2.259,23	2.300,39	2.344,85	2.428,83
7	U		13,72	13,97	14,24	14,49	15,00
	P		2.085,44	2.123,44	2.164,48	2.202,48	2.280,00
	M		2.259,23	2.300,39	2.344,85	2.386,02	2.470,00
8	U		13,97	14,24	14,49	14,75	15,27
	P		2.123,44	2.164,48	2.202,48	2.242,00	2.321,04
	M		2.300,39	2.344,85	2.386,02	2.428,83	2.514,46
9	U		14,24	14,49	14,75	15,00	15,52
	P		2.164,48	2.202,48	2.242,00	2.280,00	2.359,04
	M		2.344,85	2.386,02	2.428,83	2.470,00	2.555,63
10	U		14,49	14,75	15,00	15,27	15,79
	P		2.202,48	2.242,00	2.280,00	2.321,04	2.400,08
	M		2.386,02	2.428,83	2.470,00	2.514,46	2.600,09
11	U			15,00	15,27	15,52	16,04
	P			2.280,00	2.321,04	2.359,04	2.438,08
	M			2.470,00	2.514,46	2.555,63	2.641,25
12	U			15,27	15,52	15,79	16,31
	P			2.321,04	2.359,04	2.400,08	2.479,12
	M			2.514,46	2.555,63	2.600,09	2.685,71
13	U				15,79	16,04	16,56
	P				2.400,08	2.438,08	2.517,12
	M				2.600,09	2.641,25	2.726,88
14	U					16,31	16,82
	P					2.479,12	2.556,64
	M					2.685,71	2.769,69
15	U						17,08
	P						2.596,16
	M						2.812,51
16	U						17,37
	P						2.640,24
	M						2.860,26

**Aanloopschaal**

Met ingang van 1 oktober 2018 dan wel loonperiode 40

		Uur maand			
Periodiek	periode	2	3	4	5
0	U	10,47			
	P	1.591,44			
	M	1.724,06			
1	U	10,71	10,95		
	P	1.627,92	1.664,40		
	M	1.763,58	1.803,10		
2	U		11,18	11,41	
	P		1.699,36	1.734,32	
	M		1.840,97	1.878,85	
3	U		11,41	11,65	
	P		1.734,32	1.770,80	
	M		1.878,85	1.918,37	
4	U		11,65	11,87	12,12
	P		1.770,80	1.804,24	1.842,24
	M		1.918,37	1.954,59	1.995,76

**Loontabel fulltime werknemer**

Met ingang van 1 mei 2019 dan wel loonperiode 5

Uur maand							
Periodiek	periode	2	3	4	5	6	7
0	U	11,93					
	P	1.813,36					
	M	1.964,47					
1	U	12,18	12,46				
	P	1.851,36	1.893,92				
	M	2.005,64	2.051,75				
2	U		12,71	12,98			
	P		1.931,92	1.972,96			
	M		2.092,91	2.137,37			
3	U		12,98	13,24			
	P		1.972,96	2.012,48			
	M		2.137,37	2.180,19			
4	U		13,24	13,51	13,77		
	P		2.012,48	2.053,52	2.093,04		
	M		2.180,19	2.224,65	2.267,46		
5	U		13,51	13,77	14,05	14,30	
	P		2.053,52	2.093,04	2.135,60	2.173,60	
	M		2.224,65	2.267,46	2.313,57	2.354,73	
6	U		13,77	14,05	14,30	14,58	15,10
	P		2.093,04	2.135,60	2.173,60	2.216,16	2.295,20
	M		2.267,46	2.313,57	2.354,73	2.400,84	2.486,47
7	U		14,05	14,30	14,58	14,83	15,36
	P		2.135,60	2.173,60	2.216,16	2.254,16	2.334,72
	M		2.313,57	2.354,73	2.400,84	2.442,01	2.529,28
8	U		14,30	14,58	14,83	15,10	15,63
	P		2.173,60	2.216,16	2.254,16	2.295,20	2.375,76
	M		2.354,73	2.400,84	2.442,01	2.486,47	2.573,74
9	U		14,58	14,83	15,10	15,36	15,89
	P		2.216,16	2.254,16	2.295,20	2.334,72	2.415,28
	M		2.400,84	2.442,01	2.486,47	2.529,28	2.616,55
10	U		14,83	15,10	15,36	15,63	16,16
	P		2.254,16	2.295,20	2.334,72	2.375,76	2.456,32
	M		2.442,01	2.486,47	2.529,28	2.573,74	2.661,01
11	U			15,36	15,63	15,89	16,42
	P			2.334,72	2.375,76	2.415,28	2.495,84
	M			2.529,28	2.573,74	2.616,55	2.703,83
12	U			15,63	15,89	16,16	16,70
	P			2.375,76	2.415,28	2.456,32	2.538,40
	M			2.573,74	2.616,55	2.661,01	2.749,93
13	U				16,16	16,42	16,95
	P				2.456,32	2.495,84	2.576,40
	M				2.661,01	2.703,83	2.791,10
14	U					16,70	17,22
	P					2.538,40	2.617,44
	M					2.749,93	2.835,56
15	U						17,48
	P						2.656,96
	M						2.878,37
16	U						17,78
	P						2.702,56
	M						2.927,77

**Aanloopschaal**

Met ingang van 1 mei 2019 dan wel loonperiode 5

Uur maand		2	3	4	5
Periodiek	periode				
0	U	10,72			
	P	1.629,44			
	M	1.765,23			
1	U	10,96	11,21		
	P	1.665,92	1.703,92		
	M	1.804,75	1.845,91		
2	U		11,44	11,68	
	P		1.738,88	1.775,36	
	M		1.883,79	1.923,31	
3	U		11,68	11,93	
	P		1.775,36	1.813,36	
	M		1.923,31	1.964,47	
4	U		11,93	12,15	12,41
	P		1.813,36	1.846,80	1.886,32
	M		1.964,47	2.000,70	2.043,51



## Bijlage 3 Loon-functie gebouw kantoorwerknemer

### 1 KANTOORMEDEWERKER

#### 1.1 NIET ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Medewerker op MBO niveau met beperkte verantwoordelijkheid die werkt volgens omliggende opdracht aan secretariële werkzaamheden en/of basale boekhouding, ontvangt een loon conform schaal A.

#### 1.2 ZELFSTANDIG UITVOERENDE MBO+

Medewerker op MBO+ niveau die zelfstandige kantoorwerkzaamheden verricht volgens een ruim geformuleerde opdracht, op een of meerdere gebieden van: financieel, administratief, planning en personeel, waarbij eigen initiatief en verantwoordelijkheid voor contacten met personeel van belang is, ontvangt een loon conform schaal B1.

#### 1.3 ZELFSTANDIG UITVOERENDE HBO

Medewerker op HBO niveau die zelfstandige kantoorwerkzaamheden verricht, contacten in het buitenveld onderhoudt en, mede verantwoordelijk is voor efficiëntie, acquisitie, werving en selectie, financiële doelstellingen, klantcontacten, maand-jaarrapportages en/of jaarrekening en het aansturen van kantoorpersoneel tot 10 man, ontvangt een loon conform schaal B2.

#### 1.4 LEIDINGGEVENDE

Medewerker op HBO+ niveau met verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de bedrijfsvoering, vervangt directie bij afwezigheid, is eindverantwoordelijk financiële- en personeelsplanning, ontvangt loon conform schaal C.

### Loontabel fulltime kantoorwerknemer

Met ingang 1 oktober 2018

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 12,55	€ 13,30	€ 15,46	€ 16,70
Vakvolwassen maandloon <sup>1</sup>	€ 2.175,33	€ 2.305,33	€ 2.679,73	€ 2.894,67

### Loontabel fulltime kantoorwerknemer

Met ingang 1 mei 2019 dan wel loonperiode 5

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 12,85	€ 13,62	€ 15,83	€ 17,10
Vakvolwassen maandloon <sup>1</sup>	€ 2.227,33	€ 2.360,80	€ 2.743,87	€ 2.964,00

<sup>1</sup> Op basis van 40 uur per week

## Bijlage 4 Model Arbeidsovereenkomsten

### A. Model standaard arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

#### DE ONDERGETEKENDEN:

1. De besloten vennootschap [.....], gevestigd en kantoorhoudende te [.....] aan de [.....], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [.....], hierna te noemen: 'Werkgever';  
en:
2. [De heer/Mevrouw] [.....], geboren op [.....], wonende te [.....] aan de [.....], hierna te noemen: 'Werknemer'.  
Hierna tezamen aan te duiden als: 'Partijen';

#### VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

1. Werknemer treedt met ingang van [.....] in dienst van Werkgever op basis van [....] uur per week voor het verrichten van diensten in de functie van [.....].
  - 1.1 Werknemer is verplicht zich als goed werknemer te gedragen. Werknemer verbindt zich de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies, welke hem door of namens Werkgever worden verstrekt.
  - 1.2 Werknemer verbindt zich ook andere werkzaamheden te verrichten, dan wel een andere functie te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs van Werknemer kan worden verlangd en de werkzaamheden verband houden met het bedrijf van Werkgever.
  - 1.3 Werknemer verklaart dat hij bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij Werkgever niet wordt gehinderd door een concurrentie en/of relatiebeding van één van zijn vorige werkgevers.
  - 1.4 Werknemer verklaart dat hem geen medische belemmeringen, die aan een goede uitvoering van zijn functie in de weg staan, bekend zijn.

#### **2 Duur, proeftijd en opzegging**

- 2.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten voor de periode van [...maanden/jaar]. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op [datum.....] zonder dat daartoe opzegging door Werkgever is vereist.  
  
Of: De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve door opzegging van een der partijen met inachtneming van een opzegtermijn conform de wettelijke bepalingen. (nb bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van 2 maanden worden afgesproken.)
- 2.2 *Bij een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden:*  
  
De eerste maand na aanvang van het dienstverband geldt als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- 2.3 Werkgever zal Werknemer uiterlijk één maand voor het eindigen van de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, aanzeggen of, en zo ja: onder welke voorwaarden, Werkgever bereid is de arbeidsovereenkomst te verlengen.
- 2.4 Werkgever en Werknemer zijn op ieder moment gerechtigd deze arbeidsovereenkomst tussentijds tegen [het einde van de maand/iedere dag] op te zeggen met inachtneming van de voor hen geldende wettelijke opzegtermijn.

### **3 Salaris en vakantietoelage**

- 3.1 Het salaris van Werknemer bij indiensttreding bedraagt EUR [.....] bruto per gewerkt uur exclusief vakantietoelage conform cao artikel 1 *Deel-A* / 9 *Deel-B*. Werkgever zal het salaris steeds aan het einde van *elke maand / periode van 4 weken* met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen aan Werknemer uitbetalen.
- 3.2 Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft Werknemer slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk voor Werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van werkzaamheden komt. Voor de in de cao bepaalde functies, evenementenbeveiligers, horecabeveiligers, voetbalsteward, verkeersregelaar, en brandbeveiligers op wie salarisschaal A en B1 van toepassing zijn, geldt een verlenging van de deze periode voor 78 weken conform artikel 7:628 lid 7 BW en artikel 14 lid 3 Algemeen-deel van de cao.
- 3.3 Werknemer ontvangt per *elke maand / periode van 4 weken* de uitkering vakantietoelage ter hoogte van 8% zoals in de cao artikel 24 lid 7 Algemeen-deel bepaald.

### **4 Vakantiedagen**

- 4.1 Werknemer bouwt per daadwerkelijk gewerkt uur vakantierecht op, berekend op basis van de cao artikel 24 lid 1 Algemeen-deel, uitgaande van 160 (*Deel-A*) / 152 (*deel-B*) wettelijke en 32 (*Deel-A*) / 30,4 (*Deel-B*) bovenwettelijke vakantiedagen bij een fulltime dienstverband.

### **5 Reis-(uren) en verblijfskosten**

- 5.1 Reiskosten, reizen en verblijfskosten komen voor vergoeding in aanmerking conform de cao artikelen 4, 5 en 6 *Deel-A* / 14 en 15 *Deel-B*.

### **6 Pensioen**

- 6.1 Op de Werknemer is de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, op basis van diens verplichtstelling 9 december 2013 van toepassing.

### **7 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

- 7.1 Indien Werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient Werknemer zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de eerste dag van ziekte vóór 09:00 uur in de ochtend, ziek te melden bij zijn direct leidinggevende of diens plaatsvervanger onder opgave van zijn verblijf- of verpleegadres.
- 7.2 Werknemer is verplicht zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen en daarbij de voorschriften te volgen die zijn opgenomen in het Werknemer bekende verzuimreglement conform cao.
- 7.3 Werknemer is verplicht om steeds indien Werkgever dit verlangt zijn volledige medewerking te verlenen aan een onderzoek door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en steeds te voldoen aan redelijke instructies van Werkgever en/of de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.

Zodra Werknemer zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij Werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

### **8 Loonbetaling tijdens ziekte**

- 8.1 In geval Werknemer door ziekte de overeengekomen arbeid niet verricht en de werkgever op grond van de wet tot loondoorbetaling is gehouden, houdt hij recht op zijn brutoloon conform artikel 31 cao Algemeen-deel.
- 8.2 Het in 8.1 bepaalde geldt voor zover de Werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 tot en met 7 en 9 BW en het in artikel 7:628 lid 7 BW voor de in de cao bepaalde functies, verplicht is. Voor de in de cao bepaalde functies, geldt een verlenging van de eerste zes maanden met 78 weken.

## **9 Wijziging**

9.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen Werkgever en Werknemer heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Werknemer is verplicht positief te reageren op een redelijk voorstel van Werkgever tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van Werkgever in redelijkheid niet van Werknemer kan worden gevergd.

9.2 Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst dienen schriftelijk door Werkgever te worden bevestigd, zulks op straffe van nietigheid van de aanvulling en/of de wijziging.

## **10 Vervanging bij nietigheid**

10.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van Partijen en in overeenstemming is met de cao.

## **11 Cao**

11.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de cao Beveiliging zoals deze thans geldt en in de toekomst zal gelden van toepassing. Bij strijdigheid tussen de cao en deze arbeidsovereenkomst prevaleert de cao.

## **12 Nederlands recht**

12.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

## **13 Documenten**

13.1 Werknemer verklaart de volgende documenten, die volledig en integraal deel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst, van Werkgever te hebben ontvangen. Bij strijdigheid tussen deze arbeidsovereenkomst en een of meer van deze reglementen prevaleert deze arbeidsovereenkomst.

- [het bedrijfsreglement]
- [het veiligheidsreglement]
- [het verzuimreglement]
- [enige andere regeling.....]

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te [plaats] op [datum]:

[.....]

[.....]

**[Werkgever]**

**[Werknemer]**

Namens deze:

[Naam]

[Functie]

## **B. Model oproep arbeidsovereenkomst werknemers artikel 1 lid 2**

### **DE ONDERGETEKENDEN:**

1. De besloten vennootschap [.....], gevestigd en kantoorhoudende te [.....] aan de [.....], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [.....], hierna te noemen: 'Werkgever';

en:

2. [De heer/Mevrouw] [.....], geboren op [.....], wonende te [.....] aan de [.....], hierna te noemen: 'Oproepkracht'.

Hierna tezamen aan te duiden als: 'Partijen'.

#### **VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. Oproepkracht treedt met ingang van [.....] in dienst van Werkgever om op basis van een afroep van de werkgever te worden opgeroepen voor het verrichten van losse ongeregelde diensten in de functie van [.....].
  - 1.1 Oproepkracht is verplicht zich als goed werknemer te gedragen. Oproepkracht verbindt zich de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies, welke hem door of namens Werkgever worden verstrekt.
  - 1.2 Oproepkracht verbindt zich ook andere werkzaamheden te verrichten, dan wel een andere functie te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs van Oproepkracht kan worden verlangd en de werkzaamheden verband houden met het bedrijf van Werkgever.
  - 1.3 Oproepkracht verklaart dat hij bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij Werkgever niet wordt gehinderd door een concurrentie en/of relatiebeding van één van zijn vorige werkgevers.
  - 1.4 Oproepkracht verklaart dat hem geen medische belemmeringen, die aan een goede uitvoering van zijn functie in de weg staan, bekend zijn.

#### **2. Duur, proeftijd en opzegging**

- 2.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten voor de periode van [...maanden/jaar]. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op [datum.....] zonder dat daartoe opzegging door Werkgever is vereist.

Of: De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve door opzegging van een der partijen met inachtneming van een opzegtermijn conform de wettelijke bepalingen. (nb bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van 2 maanden worden afgesproken.)

- 2.2 *Bij een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden:*

De eerste maand na aanvang van het dienstverband geldt als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

- 2.3 Werkgever zal oproepkracht uiterlijk één maand voor het eindigen van de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, aanzeggen of, en zo ja: onder welke voorwaarden, Werkgever bereid is de arbeidsovereenkomst te verlengen.
- 2.4 Werkgever en Oproepkracht zijn op ieder moment gerechtigd deze arbeidsovereenkomst tussentijds tegen [het einde van de maand/iedere dag] op te zeggen met inachtneming van de voor hen geldende wettelijke opzegtermijn.

#### **3. Oproepregeling**

- 3.1 Werkgever zal Oproepkracht oproepen indien en voor zover er naar het oordeel van Werkgever werkzaamheden zijn waarvoor Oproepkracht in aanmerking komt. Werkgever is niet verplicht Oproepkracht op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden.
- 3.2 Werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en werktijden vast. Het aantal uren waarvoor en de dagen waarop Oproepkracht door Werkgever wordt opgeroepen, kunnen variëren al naar gelang daaraan behoefte bestaat bij Werkgever.

- 3.3 Indien Oproepkracht door Werkgever wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, is Oproepkracht verplicht aan de oproep gehoor te geven, tenzij dit in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.
- 3.4 Werkgever zal Oproepkracht steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de door hem als Oproepkracht te verrichten werkzaamheden. Werkgever zal Oproepkracht in beginsel uiterlijk [*termijn in uren of dagen...tenminste 24 uur*] voor aanvang van de werkzaamheden oproepen.
- 3.5 Oproepen die plaatsvinden op een kortere termijn dan in artikel 3.4 bepaald, mogen door Oproepkracht worden geweigerd, indien het voor oproepkracht redelijkerwijs niet mogelijk is op zo korte termijn met de arbeid aan te vangen.

#### **4. Salaris en vakantietoeslag**

- 4.1 Het salaris van Oproepkracht bij indiensttreding bedraagt EUR [...] bruto per gewerkt uur exclusief vakantietoeslag conform cao artikel 1 Deel-A. Werkgever zal het salaris steeds aan het einde van *elke maand / periode van 4 weken* met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen aan Oproepkracht uitbetalen.
- 4.2 Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft Oproepkracht slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk voor Werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van werkzaamheden komt. Voor de in de cao bepaalde functies, evenementenbeveiligers, voetbalsteward, horecabeveiligers, verkeersregelaar, en brandbeveiligers op wie salarisschaal A en B1 van toepassing zijn, geldt een verlenging van de deze periode voor 78 weken conform artikel 7:628 lid 7 BW en artikel 16 lid 3 van de cao Algemeen-deel.
- 4.3 Oproepkracht ontvangt per *elke maand / periode van 4 weken* de uitkering vakantietoeslag ter hoogte van 8% zoals in de cao artikel 24 lid 7 Algemeen-deel bepaald.

#### **5. Vakantieuken**

- 5.1 Oproepkracht bouwt per daadwerkelijk gewerkt uur vakantie recht op, berekend op basis van de cao artikel 24 lid 1 Algemeen-deel, uitgaande van 160 wettelijke en 32 bovenwettelijke vakantieuken bij een fulltime dienstverband.
- 5.2 Het recht op vakantieuken worden per *elke maand / periode van 4 weken* uitgekeerd zoals in de cao, artikel 24 lid 1 Algemeen-deel bepaald.

#### **6. Reis-(uren) en verblijfskosten**

- 6.1 Reiskosten, reisureken en verblijfskosten komen voor vergoeding in aanmerking conform de cao artikelen 4, 5 en 6 Deel-A.

#### **7. Pensioen**

- 7.1 Op de Oproepkracht is de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Particuliere Beveiliging, op basis van diens verplichtstelling 9 december 2013, niet van toepassing.

#### **8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

- 8.1 Indien Oproepkracht door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient Oproepkracht zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de eerste dag van ziekte vóór 09:00 uur in de ochtend, ziek te melden bij zijn direct leidinggevende of diens plaatsvervanger onder opgave van zijn verblijf- of verpleegadres.
- 8.2 Oproepkracht is verplicht zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen en daarbij de voorschriften te volgen die zijn opgenomen in het Oproepkracht bekende verzuimreglement conform cao.

- 8.3 Oproepkracht is verplicht om steeds indien Werkgever dit verlangt zijn volledige medewerking te verlenen aan een onderzoek door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en steeds te voldoen aan redelijke instructies van Werkgever en/of de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.

Zodra Oproepkracht zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij Werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

## **9. Loonbetaling tijdens ziekte**

- 9.1 In geval Oproepkracht door ziekte de overeengekomen arbeid niet verricht, houdt hij, behoudens de eerste zes maanden van deze overeenkomst, voor de duur van de afgesproken periode waarin hij zou moeten werken en de werkgever grond van de wet tot loondoorbetaling is gehouden, recht op 100 % van zijn brutoloon.

- 9.2 Het in 9.1 bepaalde geldt voor zover de Werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 tot en met 7 en 9 BW en het in artikel 7:628 lid 7 BW voor de in de cao bepaalde functies, verplicht is. Voor de in de cao bepaalde functies, geldt een verlenging van de eerste zes maanden met 78 weken.

## **10. Wijziging**

- 10.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen Werkgever en Oproepkracht heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Oproepkracht is verplicht positief te reageren op een redelijk voorstel van Werkgever tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van Werkgever in redelijkheid niet van Oproepkracht kan worden gevergd.

- 10.2 Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst dienen schriftelijk door Werkgever te worden bevestigd, zulks op straffe van nietigheid van de aanvulling en/of de wijziging.

- 10.3 Indien een oproepkracht na 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 min-max groei arbeidsovereenkomst of een parttime arbeidsovereenkomst. 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 voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. 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. De werkgever zal binnen tien werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen tien werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek.

## **11. Vervanging bij nietigheid**

- 11.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van Partijen en in overeenstemming is met de cao.

## **12. Cao**

- 12.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de cao Beveiliging zoals deze thans geldt en in de toekomst zal gelden van toepassing. Bij strijdigheid tussen de cao en deze arbeidsovereenkomst prevaleert de cao.

## **13. Nederlands recht**

- 13.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

## 14. Documenten

- 14.1 Oproepkracht verklaart de volgende documenten, die volledig en integraal deel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst, van Werkgever te hebben ontvangen. Bij strijdigheid tussen deze arbeidsovereenkomst en een of meer van deze reglementen prevaleert deze arbeidsovereenkomst.
- [het bedrijfsreglement]
  - [het veiligheidsreglement]
  - [het verzuimreglement]
  - [enige andere regeling.....]

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te [plaats] op [datum]:

[.....]

[.....]

**[Werkgever]**

**[Oproepkracht]**

Namens deze:

[Naam]

[Functie]

## C. Model oproep arbeidsovereenkomst werknemers artikel 1 lid 3

### DE ONDERGETEKENDEN:

1. De besloten vennootschap [.....], gevestigd en kantoorhoudende te [.....] aan de [.....], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [.....], hierna te noemen: 'Werkgever';  
en:
2. [De heer/Mevrouw] [.....], geboren op [.....], wonende te [.....] aan de [.....], hierna te noemen: 'Oproepkracht'.

Hierna tezamen aan te duiden als: 'Partijen'.

### VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

1. Oproepkracht treedt met ingang van [.....] in dienst van Werkgever om op basis van een afroep van de werkgever te worden opgeroepen voor het verrichten van losse ongeregelde diensten in de functie van [.....].
  - 1.1 Oproepkracht is verplicht zich als goed werknemer te gedragen. Oproepkracht verbindt zich de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies, welke hem door of namens Werkgever worden verstrekt.
  - 1.2 Oproepkracht verbindt zich ook andere werkzaamheden te verrichten, dan wel een andere functie te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs van Oproepkracht kan worden verlangd en de werkzaamheden verband houden met het bedrijf van Werkgever.
  - 1.3 Oproepkracht verklaart dat hij bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij Werkgever niet wordt gehinderd door een concurrentie en/of relatiebeding van één van zijn vorige werkgevers.
  - 1.4 Oproepkracht verklaart dat hem geen medische belemmeringen, die aan een goede uitvoering van zijn functie in de weg staan, bekend zijn.



## **2. Duur, proeftijd en opzegging**

2.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten voor de periode van [...maanden/jaar]. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op [datum.....] zonder dat daartoe opzegging door Werkgever is vereist.

Of: De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve door opzegging van een der partijen met inachtneming van een opzegtermijn conform de wettelijke bepalingen. (nb bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van 2 maanden worden afgesproken.)

2.2 *Bij een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden:*

De eerste maand na aanvang van het dienstverband geldt als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

2.3 Werkgever zal oproepkracht uiterlijk één maand voor het eindigen van de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, aanzeggen of, en zo ja: onder welke voorwaarden, Werkgever bereid is de arbeidsovereenkomst te verlengen.

2.4 Werkgever en Oproepkracht zijn op ieder moment gerechtigd deze arbeidsovereenkomst tussentijds tegen [het einde van de maand/iedere dag] op te zeggen met inachtneming van de voor hen geldende wettelijke opzegtermijn.

## **3. Oproepregeling**

3.1 Werkgever zal Oproepkracht oproepen indien en voor zover er naar het oordeel van Werkgever werkzaamheden zijn waarvoor Oproepkracht in aanmerking komt. Werkgever is niet verplicht Oproepkracht op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden.

3.2 Werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en werktijden vast. Het aantal uren waarvoor en de dagen waarop Oproepkracht door Werkgever wordt opgeroepen, kunnen variëren al naar gelang daaraan behoefte bestaat bij Werkgever.

3.3 Indien Oproepkracht door Werkgever wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, is Oproepkracht verplicht aan de oproep gehoor te geven, tenzij dit in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

3.4 Werkgever zal Oproepkracht steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de door hem als Oproepkracht te verrichten werkzaamheden. Werkgever zal Oproepkracht in beginsel uiterlijk [*termijn in uren of dagen...tenminste 24 uur*] voor aanvang van de werkzaamheden oproepen.

3.5 Oproepen die plaatsvinden op een kortere termijn dan in artikel 3.4 bepaald, mogen door Oproepkracht worden geweigerd, indien het voor oproepkracht redelijkerwijs niet mogelijk is op zo korte termijn met de arbeid aan te vangen.

## **4 Salaris en vakantietoeslag**

4.1 Het salaris van Oproepkracht bij indiensttreding bedraagt EUR [...] bruto per gewerkt uur exclusief vakantietoeslag conform cao artikel 9 Deel-B. Werkgever zal het salaris steeds aan het einde van *elke maand / periode van 4 weken* met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen aan Oproepkracht uitbetalen.

4.2 Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft Oproepkracht slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk voor Werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van werkzaamheden komt.

4.3 Oproepkracht ontvangt per *elke maand / periode van 4 weken* de uitkering vakantietoeslag ter hoogte van 8% zoals in de cao artikel 24 lid 7 Algemeen-deel bepaald.

## **5 Vakantieuken**

- 5.1 Oproepkracht bouwt per daadwerkelijk gewerkt uur vakantierecht op, berekend op basis van de cao artikel 24 lid 1 Algemeen-deel, uitgaande van 152 wettelijke en 30,4 bovenwettelijke vakantieuken bij een fulltime dienstverband.
- 5.2 Het recht op vakantieuken worden per *elke maand / periode van 4 weken* uitgekeerd zoals in de cao, artikel 24 lid 1 Algemeen-deel bepaald.

## **6 Reis-(uren) en verblijfskosten**

- 6.1 Reiskosten en verblijfskosten komen voor vergoeding in aanmerking conform de cao artikelen 14 en 15 Deel-B

## **7 Pensioen**

- 7.1 Op de Oproepkracht is de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging, op basis van diens verplichtstelling 9 december 2013, niet van toepassing.

## **8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

- 8.1 Indien Oproepkracht door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient Oproepkracht zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de eerste dag van ziekte vóór 09:00 uur in de ochtend, ziek te melden bij zijn direct leidinggevende of diens plaatsvervanger onder opgave van zijn verblijf- of verpleegadres.
- 8.2 Oproepkracht is verplicht zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen en daarbij de voorschriften te volgen die zijn opgenomen in het Oproepkracht bekende verzuimreglement conform cao.
- 8.3 Oproepkracht is verplicht om steeds indien Werkgever dit verlangt zijn volledige medewerking te verlenen aan een onderzoek door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en steeds te voldoen aan redelijke instructies van Werkgever en/of de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.
- Zodra Oproepkracht zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij Werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

## **9 Loonbetaling tijdens ziekte**

- 9.1 In geval Oproepkracht door ziekte de overeengekomen arbeid niet verricht, houdt hij, behoudens de eerste zes maanden van deze overeenkomst, voor de duur van de afgesproken periode waarin hij zou moeten werken en de werkgever grond van de wet tot loondoorbetaling is gehouden, recht op 100 % van zijn brutoloon.
- 9.2 Het in 9.1 bepaalde geldt voor zover de Werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 tot en met 7 en 9 BW en het in artikel 7:628 lid 7 BW voor de in de cao bepaalde functies, verplicht is. Voor de in de cao bepaalde functies, geldt een verlenging van de eerste zes maanden met 78 weken.

## **10 Wijziging**

- 10.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen Werkgever en Oproepkracht heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Oproepkracht is verplicht positief te reageren op een redelijk voorstel van Werkgever tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van Werkgever in redelijkheid niet van Oproepkracht kan worden gevergd.
- 10.2 Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst dienen schriftelijk door Werkgever te worden bevestigd, zulks op straffe van nietigheid van de aanvulling en/of de wijziging.
- 10.3 Indien een oproepkracht na 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 min-max groei arbeidsovereenkomst of een parttime arbeidsovereenkomst. 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 voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. 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. De werkgever zal binnen tien werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen tien werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek.

## **11 Vervanging bij nietigheid**

11.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van Partijen en in overeenstemming is met de cao.

## **12 Cao**

12.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de cao Beveiliging zoals deze thans geldt en in de toekomst zal gelden van toepassing. Bij strijdigheid tussen de cao en deze arbeidsovereenkomst prevaleert de cao.

## **13 Nederlands recht**

13.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

## **14 Documenten**

14.1 Oproepkracht verklaart de volgende documenten, die volledig en integraal deel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst, van Werkgever te hebben ontvangen. Bij strijdigheid tussen deze arbeidsovereenkomst en een of meer van deze reglementen prevaleert deze arbeidsovereenkomst.

- [het bedrijfsreglement]
- [het veiligheidsreglement]
- [het verzuimreglement]
- [enige andere regeling.....]

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te [plaats] op [datum]:

[.....]

[.....]

**[Werkgever]**

**[Oproepkracht]**

Namens deze:

[Naam]

[Functie]

## **D. Model min-max groei arbeidsovereenkomst**

### **DE ONDERGETEKENDEN:**

1. De besloten vennootschap [.....], gevestigd en kantoorhoudende te [.....] aan de [.....], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [.....], hierna te noemen: 'Werkgever';

en:

2. [De heer/Mevrouw] [.....], geboren op [.....], wonende te [.....] aan de [.....], hierna te noemen: 'Werknemer'.

Hierna tezamen aan te duiden als: 'Partijen';

#### **VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:**

1. Werknemer treedt met ingang van [.....] in dienst van Werkgever om op basis van een afroep van de werkgever te worden opgeroepen voor het verrichten van losse ongeregelde diensten in de functie van [.....].
  - 1.1 Werknemer is verplicht zich als goed werknemer te gedragen. Werknemer verbindt zich de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies, welke hem door of namens Werkgever worden verstrekt.
  - 1.2 Werknemer verbindt zich ook andere werkzaamheden te verrichten, dan wel een andere functie te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs van Werknemer kan worden verlangd en de werkzaamheden verband houden met het bedrijf van Werkgever.
  - 1.3 Werknemer verklaart dat hij bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij Werkgever niet wordt gehinderd door een concurrentie en/of relatiebeding van één van zijn vorige werkgevers.
  - 1.4 Werknemer verklaart dat hem geen medische belemmeringen, die aan een goede uitvoering van zijn functie in de weg staan, bekend zijn.

#### **2 Duur, proeftijd en opzegging**

- 2.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten voor de periode van [....maanden/jaar]. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op [datum.....] zonder dat daartoe opzegging door Werkgever is vereist.

Of: De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve door opzegging van een der partijen met inachtneming van een opzegtermijn conform de wettelijke bepalingen. (nb bij een dienstverband voor onbepaalde tijd mag een proeftijd van 2 maanden worden afgesproken.)

- 2.2 *Bij een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden:*

De eerste maand na aanvang van het dienstverband geldt als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

- 2.3 Werkgever zal Werknemer uiterlijk één maand voor het eindigen van de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, aanzeggen of, en zo ja: onder welke voorwaarden, Werkgever bereid is de arbeidsovereenkomst te verlengen.
- 2.4 Werkgever en Werknemer zijn op ieder moment gerechtigd deze arbeidsovereenkomst tussentijds tegen [het einde van de maand/iedere dag] op te zeggen met inachtneming van de voor hen geldende wettelijke opzegtermijn.

#### **3 Oproepregeling**

- 3.1 De arbeidsduur bedraagt minimaal [ ] uur en maximaal [....] uur per jaar. Werkgever is niet gehouden Werknemer op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden tot het maximum aantal uren. Werkgever zal Werknemer oproepen boven het minimum aantal uren indien en voor zover er naar het oordeel van Werkgever werkzaamheden zijn waarvoor Werknemer in aanmerking komt.
- 3.2 Ten aanzien van de te werken uren geldt de jaaruren-systematiek zoals bepaald in artikel 14 Algemeen-deel van de cao.

- 3.3 Werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en werktijden vast. Het aantal uren waarvoor en de dagen waarop Werknemer door Werkgever wordt opgeroepen, kunnen variëren al naar gelang daaraan behoefte bestaat bij Werkgever, met in achtneming van het in artikel 14 Algemeen-deel van de cao bepaalde.
- 3.4 Indien Werknemer door Werkgever wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, is Werknemer verplicht aan de oproep gehoor te geven tot aan het maximum aantal uren.
- 3.5 Werkgever zal Werknemer steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de door hem als Werknemer te verrichten werkzaamheden. Werkgever zal Werknemer in beginsel uiterlijk [*termijn in uren of dagen...tenminste 24 uur*] voor aanvang van de werkzaamheden oproepen.
- 3.6 Oproepen die plaatsvinden op een kortere termijn dan in artikel 3.5 bepaald, mogen door Werknemer worden geweigerd, indien het voor werknemer redelijkerwijs niet mogelijk is op zo korte termijn met de arbeid aan te vangen.

#### **4 Salaris en vakantietoeslag**

- 4.1 Het salaris van Werknemer bij indiensttreding bedraagt EUR [...] bruto per gewerkt uur exclusief vakantietoeslag conform cao artikel 1 *Deel-A* / 9 *Deel-B*. Werkgever zal het salaris steeds aan het einde van *elke maand / periode van 4 weken* met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen aan Werknemer uitbetalen.
- 4.2 Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft Werknemer slechts recht op salaris indien en voor zover hij daadwerkelijk voor Werkgever werkzaam is geweest, ongeacht de vraag voor wiens risico de oorzaak van het niet-verrichten van werkzaamheden komt. Voor de in de cao bepaalde functies, evenementenbeveiligers, horecabeveiligers, voetbalsteward, verkeersregelaar, en brandbeveiligers op wie salarisschaal A en B1 van toepassing zijn, geldt een verlenging van de deze periode voor 78 weken conform artikel 7:628 lid 7 BW en artikel 14 lid 3 Algemeen-deel van de cao.
- 4.3 Werknemer ontvangt per *elke maand / periode van 4 weken* de uitkering vakantietoeslag ter hoogte van 8% zoals in de cao artikel 24 lid 7 Algemeen-deel bepaald.

#### **5 Vakantieuken**

- 5.1 Werknemer bouwt per daadwerkelijk gewerkt uur vakantierecht op, berekend op basis van de cao artikel 24 lid 1 Algemeen-deel, uitgaande van 160 (*Deel-A*) / 152 (*deel-B*) wettelijke en 32 (*Deel-A*) / 30,4 (*Deel-B*) bovenwettelijke vakantieuken bij een fulltime dienstverband.

#### **6 Reis-(uren) en verblijfskosten**

- 6.1 Reiskosten, reisureken en verblijfskosten komen voor vergoeding in aanmerking conform de cao artikelen 4, 5 en 6 *Deel-A* / 14 en 15 *Deel-B*.

#### **7 Pensioen**

- 7.1 Op de Werknemer is de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Particuliere Beveiliging, op basis van diens verplichtstelling 9 december 2013 van toepassing.

#### **8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

- 8.1 Indien Werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient Werknemer zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de eerste dag van ziekte vóór 09:00 uur in de ochtend, ziek te melden bij zijn direct leidinggevende of diens plaatsvervanger onder opgave van zijn verblijf- of verpleegadres.
- 8.2 Werknemer is verplicht zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen en daarbij de voorschriften te volgen die zijn opgenomen in het Werknemer bekende verzuimreglement conform cao.

- 8.3 Werknemer is verplicht om steeds indien Werkgever dit verlangt zijn volledige medewerking te verlenen aan een onderzoek door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en steeds te voldoen aan redelijke instructies van Werkgever en/of de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.

Zodra Werknemer zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij Werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

## **9 Loonbetaling tijdens ziekte**

- 9.1 In geval Werknemer door ziekte de overeengekomen arbeid niet verricht, houdt hij behoudens de eerste zes maanden van deze overeenkomst terzake de uren boven de afgesproken minimaal te werken uren conform artikel 3 van deze overeenkomst, voor de duur van de afgesproken periode waarin hij zou moeten werken en de werkgever op grond van de wet tot loondoorbetaling is gehouden, recht op zijn brutoloon conform artikel 31 cao Algemeen-deel.

- 9.2 Het in 9.1 bepaalde geldt voor zover de Werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 tot en met 7 en 9 BW en het in artikel 7:628 lid 7 BW voor de in de cao bepaalde functies, verplicht is. Voor de in de cao bepaalde functies, geldt een verlenging van de eerste zes maanden conform artikel 9.1 met 78 weken.

## **10 Wijziging**

- 10.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen Werkgever en Werknemer heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Werknemer is verplicht positief te reageren op een redelijk voorstel van Werkgever tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van Werkgever in redelijkheid niet van Werknemer kan worden gevergd.

- 10.2 Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst dienen schriftelijk door Werkgever te worden bevestigd, zulks op straffe van nietigheid van de aanvulling en/of de wijziging.

- 10.3 Indien een Werknemer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de minimale arbeidsduur, zal de minimale arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. Indien de structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. De Werkgever moet binnen 10 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de Werkgever niet binnen de 10 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de Werknemer.

## **11 Vervanging bij nietigheid**

- 11.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van Partijen en in overeenstemming is met de cao.

## **12 Cao**

- 12.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de cao Beveiliging en al zijn toekomstige rechtsopvolgende cao's van toepassing. Bij strijdigheid tussen de cao en deze arbeidsovereenkomst prevaleert de cao.

- 12.2 De in de cao opgenomen uitzonderingsbepalingen ten aanzien van de Oproepkracht zijn niet van toepassing op deze min –max groei arbeidsovereenkomst, tenzij dat uitdrukkelijk in deze overeenkomst is bepaald.

### 13 Nederlands recht

13.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

### 14 Documenten

14.1 Werknemer verklaart de volgende documenten, die volledig en integraal deel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst, van Werkgever te hebben ontvangen. Bij strijdigheid tussen deze arbeidsovereenkomst en een of meer van deze reglementen prevaleert deze arbeidsovereenkomst.

- [het bedrijfsreglement]
- [het veiligheidsreglement]
- [het verzuimreglement]
- [enige andere regeling.....]

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te [plaats] op [datum]:

[.....]

[.....]

**[Werkgever]**

**[Werknemer]**

Namens deze:

[Naam]

[Functie]

## E. Model stageovereenkomst

### DE ONDERGETEKENDEN:

1. De besloten vennootschap [...], gevestigd en kantoorhoudende te [...] aan de [ ], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door ... , hierna te noemen: "Stageverlener";  
en:
2. De heer/mevrouw [ ] , geboren op [ ] wonende te [ ] aan de [ ] , hierna te noemen: 'Stagiair'. Een kopie van het identiteitsbewijs/paspoort met nummer [ ] is aangehecht;  
en:
3. De *rechtsvorm & naam*, gevestigd en kantoorhoudende te [ ] aan de [ ] , ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [ ] , hierna te noemen: 'Opleidingsinstituut';  
Hierna tezamen aan te duiden als: 'Partijen'.

### VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

#### 1. Stage

- 1.1 Stagiair zal van [datum] tot [datum] voor de duur van [duur] stage lopen bij het bedrijf van Stageverlener.
- 1.2 De stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante praktijkervaring bij Stageverlener, als een erkend leerbedrijf. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
- 1.3 Stageverlener verplicht zich ertoe Stagiair in staat te stellen praktische werkervaring op te doen op het gebied van [...]
- 1.4 Stagiair verplicht zich ertoe alles te doen en na te laten wat een goed Stagiair behoort te doen en na te laten en verbindt zich volledig in te zetten voor Stageverlener, alsmede zijn belangen naar beste vermogen te bevorderen.

- 1.5 Stagiair zal gedurende [ ] dagen per week en [ ] uur per dag in het bedrijf van Stageverlener stagewerkzaamheden verrichten. De werktijd vangt aan om [ ] uur en eindigt om [ ] uur.
- 1.6 De standplaats van Stagiair is de vestiging van Stageverlener te [plaats] aan de [adres]. In voorkomende gevallen kan van deze standplaats worden afgeweken.
- 1.7 Op deze stageovereenkomst is de cao Beveiliging behoudens de afspraken rondom arbeidstijden en geheimhouding niet van toepassing tenzij in de cao anders is bepaald
- 1.8 Stageverlener/Opleidingsinstituut wijst voor de begeleiding Stagiair tijdens de stage [ ] aan als stagebegeleider. Het verloop van de stage wordt halverwege en aan het einde van de stage geëvalueerd.

*Optioneel:*

- 1.9 *Op de stage is het stagereglement van Opleidingsinstituut van toepassing. Stagiair en Stageverlener verklaren bij ondertekening van deze stageovereenkomst een exemplaar van dit reglement te hebben ontvangen.*

## **2. Vergoedingen**

- 2.1 De Stagiair ontvangt een stagevergoeding van EUR [...] netto per maand, welk bedrag maandelijks (of per 4 weken) wordt overgemaakt op een door Stagiair aan te wijzen bankrekening, conform het hieromtrent bepaalde in de cao Beveiliging artikel 17 lid 12 Algemeen-deel.

## **3. Verlof en verzuim**

- 3.1 Indien de Stagiair als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om stagewerkzaamheden te verrichten, meldt hij zich zo spoedig mogelijke, doch uiterlijk om [...] uur op de eerste dag van ziekte, ziek bij Stageverlener/Opleidingsinstituut.
- 3.2 Verlof dient in overleg met de Stageverlener/Opleidingsinstituut te worden opgenomen.

## **4. Verzekeringen (optioneel)**

- 4.1 *Stageverlener aanvaardt geen aansprakelijkheid voor letsel en/of schade welke Stagiair mocht lijden tijdens of in verband met de uitvoering van de stagewerkzaamheden, althans zijn aanwezigheid bij Stageverlener tijdens de stageperiode, tenzij dit letsel of deze schade het gevolg is van opzet of grove schuld van Stageverlener of diens personeel.*
- 4.2 *Stageverlener/Opleidingsinstituut zal ten behoeve van Stagiair een behoorlijke ongevallen- en/of aansprakelijkheidsverzekering afsluiten voor Stagiair. Stageverlener/Opleidingsinstituut zal [ ] % van de ter zake van die verzekering verschuldigde premie voor haar rekening nemen.*

*OF:*

*Stagiair is meeverzekerd onder de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering van Opleidingsinstituut.*

## **5. Reglementen**

- 5.1 Stagiair verplicht zich in het belang van orde, veiligheid en gezondheid de door Stageverlener gegeven gedragsregels, veiligheidsvoorschriften en aanwijzingen, zoals deze op het personeel van Stageverlener van toepassing zijn, in acht te nemen. Stagiair verklaart de volgende reglementen ..... bij ondertekening van deze stageovereenkomst te hebben ontvangen.

## **6. Problemen of conflicten (optioneel)**

*Bij problemen of conflicten tijdens de stage richt Stagiair zich in de eerste instantie tot de door Stageverlener aangewezen stagebegeleider. Indien Stagiair en de stagebegeleider niet tot een oplossing komen, wordt het probleem of conflict voorgelegd aan de door Opleidingsinstituut aangewezen stagebegeleider.*

## **7. Einde stage**

- 7.1 De stage eindigt:
- op de in artikel 1.1 genoemde datum;
  - indien partijen zulks met elkaar overeenkomen;



- c. zodra Stagiair niet meer staat ingeschreven bij Opleidingsinstituut;
- d. andere overeen te komen omstandigheden.

7.2 Stageverlener is gerechtigd, na Stagiair te hebben gehoord, de stageovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen, indien:

- a. Stagiair naar het oordeel van Stageverlener de voorschriften en/of aanwijzingen van Stageverlener niet opvolgt;
- b. Stagiair zijn geheimhoudingsplicht als verwoord in de cao artikel 9 of enig andere verplichting uit hoofde van deze overeenkomst naar het oordeel van Stageverlener niet nakomt;
- c. Stagiair zich anderszins zodanig gedraagt dat van Stageverlener niet in redelijkheid kan worden gevergd de stage te laten voortduren;
- d. Stageverlener om haar moverende redenen in redelijkheid niet in staat is te achten om Stagiair nog langer een stageplaats aan te bieden.

## **8. Geen arbeidsovereenkomst**

8.1 Partijen beogen met het aangaan van de onderhavige stageovereenkomst Stagiair in de gelegenheid te stellen om in het bedrijf van Stageverlener zijn kennis en vaardigheden uit te breiden en werkervaring op te doen. Partijen beogen met het sluiten van deze stageovereenkomst uitdrukkelijk géén arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek tot stand te brengen.

## **9. Slotbepalingen**

9.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

9.2 Deze overeenkomst bevat alle verplichtingen van Partijen jegens elkaar en treedt in de plaats van alle voorafgaande onderhandelingen, toezeggingen en correspondentie. Elke wijziging van enige bepaling in deze overeenkomst is slechts bindend indien schriftelijk overeengekomen.

Aldus in drievoud opgemaakt en getekend te [plaats] op [datum]:

[.....]

**[Stageverlener]**

[.....]

**[Stagiair]**

[.....]

**[Opleidingsinstituut]**

Namens deze:

[Naam]

[Functie]

## Bijlage 5 Controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid

1. ZIEKMELDING
  - a. De werknemer dient onverwijld 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. DESKUNDIGENoordeel  
De werknemer heeft het recht op een deskundigen oordeel van het UWV.
11. 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 de loondoorbetaling op te schorten. 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 6 Contractswisseling

### A. Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoelage

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantietoelage wensen over te dragen naar de verwervende partij kan deze partij een daartoe gespecificeerde factuur zenden aan de latende partij.
2. De latende partij is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen de partijen betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 20 deel-B op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon inclusief de gemiddeld uitbetaalde onregelmatigheidstoelage over de voorafgaande 52 weken maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantietoelage zoals genoemd in artikel 24 Algemeen-deel van deze cao.
4. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoelage wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.





**Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland**

[www.vbe.biz](http://www.vbe.biz) | [info@vbe.biz](mailto:info@vbe.biz) | 085-130 39 80



**De Unie**

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