CAO-nummer: 3375

VERSIE juli 2025

CAO

VOOR DE

EVENEMENTEN- en HORECABEVEILIGINGSBRANCHE

1 januari 2024 tot en met 31 december 2027

AUTEURSRECHT

© CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche 2024 – 2027
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche.

De Nederlandse Veiligheidsbranche, sectie Evenementen- en Horecabeveiliging
Westeinde 58D
2275 AG Voorburg
Telefoon: 085 - 0071365

Internet: www.veiligheidsbranche.nl
E-mail: info@veiligheidsbranche.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
Telefoon: 088 – 266 3000
Internet: www.lbv.nl
E-mail: lbv@lbv.nl

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de werkgeversvereniging: **DE NEDERLANDSE VEILIGHEIDSBRANCHE**, gevestigd en kantoorhoudende aan de Stephensonweg 14 te (4207 HB) Gorinchem, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer mr. G.A. van der Steur (voorzitter) en de heer O.W. Tieman (penningmeester);

   als partij ter ene zijde, en

2. de werknemersvereniging: de **LANDELIJKE BELANGEN VERENIGING** (kortweg: LBV), gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer E.H. Dekker (voorzitter) en de heer M. Stavinga;

   als partij ter andere zijde,

   overwegende dat partijen bij deze CAO enerzijds gehouden zijn aan de beperkingen voortvloeiend uit het Burgerlijk Wetboek maar vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering in de sector uit pure noodzaak gedwongen zijn:
   a. de periode van 24 maanden in de ketenregeling te verlengen naar 48 maanden krachtens artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;
   b. het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verhogen van 3 naar 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krachtens artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;
   c. voor oproepkrachten gedurende 60 maanden af te wijken van het “geen werk, wel loon-principe” krachtens artikel 7:628, lid 7 van het Burgerlijk Wetboek;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 30 juni 2025

_____	_____
mr. G.A. van der Steur voorzitter De Nederlandse Veiligheidsbranche	O.W. Tieman penningmeester De Nederlandse Veiligheidsbranche
_____	_____
E.H. Dekker voorzitter LBV	M. Stavinga secretaris LBV

CAO VOOR DE EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGINGSBRANCHE 2024/2027

Inhoud

CAO 1

Artikel 1 WERKINGSSFEER 6

Artikel 2 DEFINITIES 7

Artikel 3 DISPENSATIEKADER 7

Artikel 4 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO 8

Artikel 5 WIJZIGING VAN DEZE CAO TIJDENS DE CONTRACTSPERIODE 8

Artikel 6 REORGANISATIE VAN PARTIJEN BIJ DEZE CAO 9

Artikel 7 FUSIES EN REORGANISATIES 9

Artikel 8 SOCIAAL STATUUT 9

Artikel 9 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 9

Artikel 10 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 10

Artikel 11 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN 10

Artikel 12 ARBEIDSOVEREENKOMST 10

Artikel 13 OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST 12

Artikel 14 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST 13

Artikel 15 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN 13

Artikel 16 ARBEIDSTIJDEN 15

Artikel 17 UURBELONING, FUNCTIE-INDELING EN LOONSVERHOGING 15

Artikel 18 WAARNEMING 16

Artikel 19 LOONSTROOK 17

Artikel 20 VAKANTIEDAGEN 17

Artikel 21 VAKANTIEBIJSLAG 17

Artikel 22 VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID 18

Artikel 23 VAKANTIEDAGEN OPROEPKRACHTEN MET EEN OPROEPCONTRACT MET VOOROVEREENKOMST EN OPKRACHTEN MET EEN NULURENCONTRACT 18

Artikel 24 VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN MET EEN OPROEPCONTRACT MET VOOROVEREENKOMST EN OPKRACHTEN MET EEN NULURENCONTRACT 18

Artikel 25 EXTRA VAKANTIEDAGEN 18

Artikel 26 TOESLAG KERSTDAGEN, OUDJAAR EN NIEUWJAAR 19

Artikel 27 BIJZONDER VERLOF (met behoud van loon) 19

Artikel 28 CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon) 20

Artikel 29 GEBOORTEVERLOF (met behoud van loon) 20
Artikel 30 AANVULLEND GEBOORTEVERLOF (met recht op uitkering) 20
Artikel 31 KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon) 21
Artikel 32 LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon) 21
Artikel 33 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon) 21
Artikel 34 ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF (met behoud van loon) 22
Artikel 35 OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van loon) 22
Artikel 36 ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon) 22
Artikel 37 ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon) 23
Artikel 38 MAALTIJDREGELING 23
Artikel 39 REISKOSTEN EN REISUREN 23
Artikel 40 VERBLIJFKOSTENVERGOEDING 24
Artikel 41 STAGIAIR 24
Artikel 42 UITZENDKRACHTEN 25
Artikel 43 WERKEN MET HONDEN 25
Artikel 44 ONGEVALLEN- EN AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING 26
Artikel 45 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL 26
Artikel 46 PENSIOEN 27
Artikel 47 UITKERING BIJ OVERLIJDEN 27
Artikel 48 JUBILEUMUITKERING 27
Artikel 49 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN 27
Artikel 50 GESCHILLENCOMMISSIE 27
Artikel 51 SCHOLINGSBEPALING 28
BIJLAGE 1 LOONSCHALEN 29
BIJLAGE 2 CONTROLEVOORSCHRIFTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 31
BIJLAGE 3 MODEL REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGING 33
BIJLAGE 4 OUTPLACEMENT EN SCHOLING BIJ ONTSLAG ALS BEDOELD IN ARTIKEL 14B VAN DEZE CAO 34

Artikel 1 WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (kortweg: CAO) is van toepassing op werkgevers die als lid zijn aangesloten bij de vereniging De Nederlandse Veiligheidsbranche, sectie Evenementen- en Horecabeveiliging en hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder **EVENEMENTENBEVEILIGING** verstaan: het beveiligen van (de bezoekers van) evenementen. De evenementenbeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten bij de organisatie en uitvoering van een evenement, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van een evenement.
3. In deze CAO wordt onder **EVENEMENTEN** verstaan:
   a. een publiek toegankelijke gebeurtenis;
   b. die een tijdelijk en incidenteel karakter heeft;
   c. die plaatsvindt op een vooraf bekende, afgebakende locatie;
   d. waarvoor de betrokken gemeente op grond van de geldende wet- en regelgeving een evenementenvergunning heeft verleend;
   e. of die plaatsvindt in een inrichting, waarop een milieuvergunning en deze vergunning het organiseren van evenementen toelaat.
4. In deze CAO wordt onder **HORECABEVEILIGING** verstaan: het beveiligen van (de bezoekers van) horecagelegenheden. De horecabeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten in en bij een horecagelegenheid, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van de horecagelegenheid.
5. In deze CAO wordt onder een **HORECAGELEGENHEID** verstaan: een vaste locatie, zijnde een besloten gelegenheid:
   a. waarop door de overheid een vergunning is verstrekt en waaraan vooraf eisen zijn gesteld voor het bedrijfsmatig exploiteren van een horeca etablissement zulks in de ruimste zin van het woord en waarop de drank en horecawetgeving van toepassing is alsmede de definities van een horecagelegenheid van het bedrijfschap Horeca;
   b. waarop vooraf aangegeven en vastgelegde openingstijden van toepassing zijn;
   c. waaraan door de overheid eisen zijn gesteld met betrekking tot milieu en brandveiligheid alsmede openbare orde;
   d. en waarbij deze vergunning het exploiteren van een horeca-etablissement toelaat.
6. Deze CAO geldt exclusief voor werkzaamheden in de evenementen- of horecabeveiliging. Andere beveiligingswerkzaamheden zijn uitgesloten van de werkingssfeer van deze CAO.
7. Deze CAO geldt niet voor werknemers die structureel op kantoor werkzaam zijn.
8. Waar in deze CAO wordt gesproken over werknemer(s) wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers. Waar in deze CAO wordt gesproken over hem of hij wordt bedoeld hem/haar en hij/zij.

Artikel 2 DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. **“WERKGEVER”**: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 van deze CAO.
2. **“WERKNEMER”**: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde of onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. **“FULLTIMER”**: iedere natuurlijke persoon in volledige dienst met een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week.
4. **“PARTTIMER”**: iedere natuurlijke persoon in onvolledige dienst met een dienstverband van gemiddeld minder dan 40 uur per week.
5. **“UITZENDKRACHT**”: iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever als genoemde in lid 1 van dit artikel.
6. **“STAGIAIR”**: een natuurlijk persoon die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiliger binnen het ND-vergunningenstelsel dan wel het vervangend diploma Event Security Officer, maar voor één van deze diploma’s in opleiding is.
7. **“PARTIJEN BIJ DEZE CAO”**: De Nederlandse Veiligheidsbranche en LBV.

Artikel 3 DISPENSATIEKADER

1. Partijen bij deze CAO zijn gezamenlijk bevoegd dispensatie te verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze CAO.
2. Partijen bij deze CAO dragen de behandeling van dispensatieverzoeken over aan de dispensatiecommissie, waarin partijen bij deze CAO ieder met maximaal 2 leden zitting hebben. De leden worden benoemd door partijen bij deze CAO.
3. Een gemotiveerd dispensatieverzoek dient door de betreffende werkgever te worden ingediend bij het secretariaat van partijen bij deze CAO.
4. In het dispensatieverzoek dienen de volgende gegevens te zijn opgenomen:
   a. de naam, het adres en de woonplaatsgegevens van de werkgever indien voor alle werknemers dispensatie wordt aangevraagd;
   b. de naam, het adres en de woonplaatsgegevens van de werkgever en de namen van de werknemers, indien de werkgever voor een gedeelte van zijn werknemers dispensatie vraagt;
   c. van welke bepalingen van de CAO dispensatie wordt gevraagd;
   d. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   e. de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd;
   f. de motivering van het verzoek.
5. De dispensatiecommissie stuurt de indiener van een dispensatieverzoek binnen 2 weken na de ontvangst van het verzoek een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer de dispensatiecommissie het verzoek behandelt.

6. Op een dispensatieverzoek wordt door de dispensatiecommissie binnen 13 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd een besluit genomen. Binnen deze termijn kan de dispensatiecommissie de werkgever en de werknemers die het betreft verzoeken om een nadere (mondelinge) toelichting te geven. Een verzoek om nadere toelichting wordt automatisch verlengd met de termijn gerekend vanaf het verzoek tot de ontvangst van de nadere toelichting.
7. Een dispensatieverzoek kan alleen worden toegekend indien aan de navolgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:
   a. voldaan wordt aan de criteria die zijn benoemd in de bepaling(en) waarvan dispensatie wordt gevraagd;
   b. de werkgever aantoont dat van zodanige zwaarwegende omstandigheden sprake is dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd dat één (1) of meer bepalingen van deze CAO op hem van toepassing zijn; en
   c. de door de werkgever voorgestelde dan wel toegepaste arbeidsvoorwaarde((n)regeling(en)) niet in strijd is (zijn) met wettelijke bepalingen;
8. Indien een dispensatieverzoek wordt toegekend dan geldt deze dispensatie vanaf de datum van toekenning en niet met terugwerkende kracht. De beslissing op een dispensatieverzoek is bindend.
9. Indien een dispensatieverzoek niet wordt toegekend dan kan de verzoeker binnen 6 weken een klacht indienen bij partijen bij deze CAO. Deze klacht bevat steekhoudende argumenten op grond waarvan de afwijking naar de mening van de verzoeker op onjuiste gronden is genomen.
10. Aan het indienen van een dispensatieverzoek en de behandeling daarvan zijn voor de verzoeker(s) geen kosten verbonden.
11. Door partijen bij deze CAO en de dispensatiecommissie worden aan derden geen mededelingen gedaan over een ingediend dispensatieverzoek.
12. De dispensatiecommissie houdt een lijst bij van dispensatiebesluiten.

Artikel 4 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 5 jaren dat aanvangt op 1 januari 2024 en eindigt op 31 december 2027.
2. Deze CAO kan door partijen bij deze CAO tegen het einde van de contractsperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Het opzeggen van deze CAO dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen bij deze CAO tot het opzeggen van deze CAO overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met 1 jaar.

Artikel 5 WIJZIGING VAN DEZE CAO TIJDENS DE CONTRACTSPERIODE

1. Partijen bij deze CAO keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na de ondertekening van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling van de aan deze CAO gehechte, door partijen bij deze CAO gewaarmerkte arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen bij deze CAO worden gewaarmerkt.

2. In gezamenlijk en regulier overleg, in principe 4 keer per jaar, zal door partijen bij deze CAO worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om al het noodzakelijke, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, (bedrijfs)economische omstandigheden, marktontwikkelingen dan wel andere gewijzigde omstandigheden, te realiseren.

Artikel 6 REORGANISATIE VAN PARTIJEN BIJ DEZE CAO

In geval van reorganisatie staan partijen bij deze CAO er tegenover elkaar voor in, dat zij het voornemen hebben dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, overgenomen worden door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen. De wederpartij dient schriftelijk in te stemmen met de overname van deze wederzijdse rechten en verplichtingen.

Artikel 7 FUSIES EN REORGANISATIES

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

Artikel 8 SOCIAAL STATUUT

1. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van rechtstreekse betrokkenheid in de werkingssfeer, hun invloed uit te oefenen.
2. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn, dat de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid van de onderneming wordt bevorderd, alsmede de bestaanszekerheid veilig worden gesteld.
3. Partijen bij deze CAO wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Artikel 9 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe met werknemers geen andere voorwaarden of arbeidsovereenkomsten aan te zullen gaan dan als bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 10 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan de bij de werkgever geldende bedrijfsreglementen en voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer moet de werkgever schriftelijk op de hoogte te brengen als hij van plan is om in loondienst te gaan werken bij een andere werkgever of als hij als zelfstandige een bedrijf gaat voeren. De werkgever heeft het recht het verrichten van deze werkzaamheden te verbieden als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
4. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming, die het belang van de werkgever zouden kunnen schaden.

Artikel 11 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing.
2. De werkgever dient er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van de werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en welzijn.
3. De werkgever dient de nodige informatie en voorlichting te geven aan de direct belanghebbende werknemers over de aard van het werk en de mogelijk daarbij behorende risico’s, die de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar kunnen brengen.
4. Afhankelijk van de omstandigheden en de mogelijk daarbij behorende risico’s stelt de werkgever alle hiervoor benodigde hulpmiddelen ter beschikking zoals communicatiemiddelen, deugdelijke kleding, gehoorbescherming, persoonlijke beschermingsmiddelen en dergelijke.

Artikel 12 ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te worden opgenomen:
    a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
    b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
    c. de afgesproken proeftijd;
    d. de functie van de werknemer en/of de aard van de arbeid;
    e. de datum van indiensttreding;

f. de duur van de overeenkomst;
g. de in acht te nemen opzegtermijn en procedure;;
h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
i. de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
   - als deze geheel of grotendeels voorspelbaar is: de afgesproken normale of wekelijkse arbeidstijd op basis van het dienstrooster en regelingen in verband met het werk buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd of het wisselen van diensten.
   - als deze geheel of grotendeel onvoorspelbaar is: de vermelding dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren; de dagen en uren waarop medewerker kan worden verplicht om te komen werken;
j. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afgesproken;
k. of er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 van het Burgerlijk Wetboek;
l. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
m. de eventuele deelname aan een pensioenregeling.

2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is.
3. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
4. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.**
   a. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband worden in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.
   b. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd indien dit recht is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
   c. Vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering is de periode van 36 maanden, bedoeld in artikel 7:668a lid 1 onder a van het Burgerlijk Wetboek, verlengd tot maximaal 48 maanden en is het aantal van drie, bedoeld in artikel 7:668a lid 1 onder b van het Burgerlijk Wetboek, verhoogd naar ten hoogste zes voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten, krachtens artikel 7:668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.
   d. Het vorige lid geldt voor de in artikel 17 lid 2 genoemde functies a, b, c en d.
5. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD**
   Met betrekking tot de duur van de overeenkomst staat alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
6. **OMVANG VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**
   Indien de werknemer in een aaneengesloten periode van 12 maanden structureel meer uren heeft gewerkt dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur, zal de arbeidsduur op verzoek van de werknemer met ingang van de

volgende maand worden verhoogd naar het gemiddelde aantal gewerkte uren over de afgelopen periode van 12 maanden. De maanden juni, juli en augustus worden in geen enkel opzicht meegerekend.

7. Het aantal meer of minder gewerkte uren dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen worden bijgehouden in een urenregister.
8. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever minder uren werkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen én de werkgever heeft de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan niet de gelegenheid geboden de minder gewerkte uren in te halen, dan worden deze minder gewerkte uren kwijtgescholden.
9. De minder gewerkte uren komen voor rekening van de werknemer indien:
   a. de werknemer op eigen verzoek minder uren werkt; of
   b. de werknemer de door de werkgever aangeboden mogelijkheden om de op verzoek van de werkgever minder gewerkte uren binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan in te halen, aantoonbaar onvoldoende heeft benut; of
   c. de werknemer binnen 12 maanden na het ontstaan hiervan uit dienst gaat. De werkgever zal deze minderuren met een maximum van 60 uur verrekenen met de eindafrekening.
10. **PROEFTIJD**
    a. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaren, geldt een proeftijd van 1 maand. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor tenminste 2 jaren alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
    b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
    c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
11. **AANZEGTERMIJN**
    a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
    b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
    c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 3 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.

Artikel 13 OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt.

a. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan 5 volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan 5 jaren, geldt een opzegtermijn van 1 maand.
b. Per 5 volledige dienstjaren geldt 1 maand opzegtermijn, met een maximum van 3 maanden.
c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

2. Voor de werkgever geldt dat hij, ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden, de volgende opzegtermijn in acht dient te nemen:
   a. Eén week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
   b. Deze termijn wordt verlengd met 1 week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

Artikel 14 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Naast de in artikel 12 en artikel 13 van deze CAO genoemde wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd:
   a. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek;
   b. bij het overlijden van de werknemer;
   c. door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 13 van deze CAO;
   d. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 13 van deze CAO;
   e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
   f. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
2. Naast de in lid 1 van dit artikel genoemde wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd, indien vanwege ernstig verwijtbaar handelen de beveiligingspas van de werknemer is ingetrokken;
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever, als daarom verzocht wordt, aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon, de loonschaal en de datum van de in- en uitdiensttreding.

Artikel 15 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN

1. Van een oproepovereenkomst als bedoeld in deze cao is sprake indien:
   a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:

1. ten hoogste een maand; of
2. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of

b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7 van het Burgerlijk Wetboek, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

2. Er zijn 3 soorten oproepovereenkomsten:

A. OPROEPCONTRACT MET VOOROVEREENKOMST

Een oproepcontract met een voorovereenkomst heeft de volgende kenmerken:

a. als de werkgever de werknemer oproept, beslist de werknemer zelf of hij gaat werken;
b. als de werknemer gehoor geeft aan de oproep, ontstaat een arbeidsovereenkomst waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden. Voor elke periode waarin de werknemer werkt, krijgt de werknemer een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst;
c. de werkgever betaalt loon over de uren die de werknemer werkt.

B. NULURENCONTRACT

Een nulurencontract heeft de volgende kenmerken:

a. de werknemer gaat aan het werk als de werkgever de werknemer oproept;
b. de omvang van de werkzaamheden is niet vastgelegd, de werkzaamheden zijn incidenteel van aard, het betreft losse, ongeregelde diensten;
c. de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Maar de werkgever heeft met de werknemer geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat de werknemer werkt;
d. de werkgever is enkel loonbetaling verschuldigd over de uren die de werknemer werkt.

C. MIN-MAXCONTRACT

Een min-maxcontract heeft de volgende kenmerken:

a. de werknemer heeft een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd voor een minimumaantal uren per week, maand of jaar. Dit zijn de garantie-uren;
b. de werkgever en werknemer spreken af voor hoeveel uur de werknemer maximaal oproepbaar is;
c. de werkgever is loon verschuldigd voor de garantie-uren van de werknemer ook als de werknemer niet wordt opgeroepen te komen werken;
d. de werknemer kan slechts verplicht worden te werken tot het afgesproken maximum aantal oproepbare uren;
e. de werkgever is gehouden het loon te betalen voor het totaal aantal uren dat de werknemer werkt.

3. Onder oproepkracht dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon die werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst.
4. In afwijking van artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek geldt dat de termijn van 4 dagen, als bedoeld in artikel 7:628a, lid 2 en 3 van het Burgerlijk Wetboek, is verkort tot 24 uur, indien:

a. de oproepkracht later dan 24 uur voor de aanvang van de werkzaamheden wordt opgeroepen, dan is hij niet verplicht gehoor te geven aan een oproep;
b. de oproep binnen de termijn van 24 uur wordt ingetrokken of gewijzigd, dan is de werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep aan de oproepkracht het loon verschuldigd.

5. Indien de oproepkracht geen arbeid verricht is de werkgever aan de oproepkracht krachtens artikel 7:628, lid 7 van het Burgerlijk Wetboek voor een periode van maximaal 60 maanden geen loon verschuldigd. Het bepaalde hieromtrent in artikel 7:628, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing.
6. Lid 5 van dit artikel geldt onder de voorwaarde dat de oproepkracht door de werkgever bij elke oproep voor ten minste 4 uren aaneengesloten te werk wordt gesteld dan wel wordt uitbetaald.
7. Voor oproepkrachten met een oproepcontract met een voorovereenkomst en voor oproepkrachten met een nulurencontract gelden niet de artikelen: 10.3, 12.4 t/m 12.7, 13, 14, 18, 20 t/m 22, 25, 27 t/m 36, 41, 42.6 t/m 42.10, 43 en 47 en 48.

Artikel 16 ARBEIDSTIJDEN

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

Artikel 17 UURBELONING, FUNCTIE-INDELING EN LOONSVERHOGING

1. Het loon van de werknemer ingedeeld in een van de functieniveaus, krachtens lid 2 van dit artikel, is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de loonschaal in bijlage 1 van deze CAO.
2. De functie van de werknemer wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus.
   a. NIET-ZELFSTANDIG UITVOERENDE

Een gediplomeerde, in het bezit van het diploma Beveiliger binnen het ND vergunningenstelsel, dan wel het vervangend diploma Event Security Officer of het diploma SVH Horecabeveiliger, 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 krachtens schaal A in bijlage 1 van deze CAO.

b. ZELFSTANDIG UITVOERENDE
Een gediplomeerde, die zelfstandig wordt ingezet zonder leidinggevende en die derhalve zo nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon krachtens schaal B1 in bijlage 1 van deze CAO.

c. SUBGROEPSLEIDER
Een gediplomeerde, die uitsluitend leiding geeft aan andere uitvoerende gediplomeerden en/of stagiairs maar die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon krachtens schaal B1 in bijlage 1 van deze CAO.

d. GROEPSLEIDER
Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerde leidinggevenden, uitvoerenden en/of stagiairs, maar die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon krachtens schaal B2 in bijlage 1 van deze CAO.

e. PROJECTLEIDER
Een gediplomeerde, die leiding geeft aan andere gediplomeerden en/of stagiairs en die tevens opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt, een loon krachtens schaal C in bijlage 1 van deze CAO.

3. Vanaf 1 januari 2025 gaat een nieuwe regeling in waarmee de werknemer loonsverhoging krijgt op basis van de uren die hij werkt.
   a. Ingangsdatum regeling: Vanaf 1 januari 2025 geldt de regeling waarbij de werknemer één loontrede omhoog gaat na het werken van 1.000 uur in een kalenderjaar. De gewerkte uren vóór 1 januari 2025 tellen niet mee, omdat de regeling toen nog niet bestond.
   b. Telling van gewerkte uren: De uren die de werknemer werkt, worden vanaf 1 januari 2025 bijgehouden door de werkgever. De werknemer gaat één loontrede omhoog nadat hij 1.000 uur heeft gewerkt.
   c. Maximaal één loontrede per kalenderjaar: De werknemer kan maximaal één loontrede per kalenderjaar omhoog gaan, ook al werk de werknemer meer dan 1.000 uur in dat kalenderjaar.
   d. Minimaal 12 maanden in dienst: De werknemer komt pas in aanmerking voor een loontrede nadat hij minimaal 12 maanden in dienst is geweest, zelfs als hij al 1.000 uur heeft gewerkt.

Artikel 18 WAARNEMING

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

Artikel 19 LOONSTROOK

1. Op verzoek van de werknemer wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen:
   a. de feitelijke bruto beloningen;
   b. eventuele suppleties;
   c. eventuele onkostenvergoedingen;
   d. de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen;
   e. de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen;
   f. het aantal opgenomen dan wel het aantal beschikbare vakantiedagen.
3. Met betrekking tot de in lid 1 en 2 van dit artikel omschreven en uit te geven loonstrook wordt gestreefd naar een uniforme regeling.

Artikel 20 VAKANTIEDAGEN

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft recht op 24 vakantiedagen, bestaande uit: 20 wettelijke vakantiedagen en 4 bovenwettelijke vakantiedagen.
2. Bij in,- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, heeft men recht op een evenredig deel van de 24 vakantiedagen, ditzelfde geldt voor parttimers. De berekening is dan als volgt: het aantal maanden maal 24, gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt het aantal vakantiedagen naar beneden en bij een halve dag of meer naar boven afgerond. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening betrokken.
3. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt door het verloop van een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Deze vervaltermijn van 6 maanden is niet van toepassing indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
4. De aanspraak op bovenwettelijk vakantiedagen vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.

Artikel 21 VAKANTIEBIJSLAG

1. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het bruto basisloon (12 maal het vaste maandloon dan wel 13 maal het vaste 4 wekenloon) in het vakantiejaar.
2. Voor de berekening van de vakantiebijslag loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt derhalve plaats uiterlijk in de maand juni (periode 6).
3. De aanspraak op vakantiebijslag vervalt na verloop van 2 jaren ná het tijdstip waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.

Artikel 22 VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige ziekteperiode.
2. Indien de werknemer in een door de werkgever toegekende vakantieperiode arbeidsongeschikt wordt, gelden de dagen waarop hij arbeidsongeschikt is niet als vakantiedagen maar als ziektedagen.

Artikel 23 VAKANTIEDAGEN OPROEPKRACHTEN MET EEN OPROEPCONTRACT MET VOOROVEREENKOMST EN OPKRACHTEN MET EEN NULURENCONTRACT

1. Voor de oproepkracht met voorovereenkomst en de oproepkracht met een nulurencontract wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering per gewerkt uur. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor hem geldende brutoloon exclusief vakantiebijslag, te weten:
   a. 10,39 procent in 2024;
   b. 10,48 procent in 2025;
   c. 10,39 procent in 2026;
   d. 10,43 procent in 2027.
2. De uitbetaling van de vakantiedagen vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 24 VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN MET EEN OPROEPCONTRACT MET VOOROVEREENKOMST EN OPKRACHTEN MET EEN NULURENCONTRACT

1. De oproepkracht met voorovereenkomst en de oproepkracht met een nulurencontract heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het voor hem geldende brutoloon (exclusief de in artikel 23 van deze CAO genoemde uitkering, eventuele onkostenvergoedingen en dergelijke).
2. De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de uitbetaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 25 EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Extra vakantiedagen worden van toepassing op de 1^{e} van de maand waarin dit recht ontstaat.
2. Parttimers hebben recht op een evenredig deel van deze extra vakantiedagen.
3. Het aantal extra vakantiedagen waar de werknemer recht op heeft, bedraagt:
   a. bij een dienstverband van 10 jaar: 2 dagen;
   b. bij een dienstverband van 20 jaar: 6 dagen;
   c. bij een dienstverband van 30 jaar: 12 dagen.
4. Een vóór of uiterlijk op 1 januari 2012 hoger opgebouwd recht op extra vakantiedagen blijft gehandhaafd.

Artikel 26 TOESLAG KERSTDAGEN, OUDJAAR EN NIEUWJAAR

Werknemers die op koningsdag (00:00–24:00 uur), 1e en 2e kerstdag (00:00–24:00 uur) en/of oudjaar en nieuwjaar (tussen 16:00 uur op 31 december en 16:00 uur op 1 januari) werken, komen in aanmerking voor een toeslag van 50 procent op het uurloon voor koningsdag en de kerstdagen en 100 procent voor oudjaar en nieuwjaar. Deze toeslag kan in geld of in vrije tijd worden gegeven, dit wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer bepaald.

Artikel 27 BIJZONDER VERLOF (met behoud van loon)

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner, alsmede de relatiepartner.
   a. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister, of bij notariële akte.
   b. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft, waarvoor geen samenlevingseis geldt. Hiervan dient vooraf een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan
2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen, bijzonder verlof met behoud van loon verleend.

Naar redelijkheid te bepalen tijdsduur:

a. het afleggen van school-, en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever, waarbij de werknemer maximaal 4 maal een halve dag per jaar vrij kan krijgen;

1 dag:

c. bij verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);
d. bij de ondertrouw van de werknemer;
e. bij het huwelijk van één van de (groot- stief- pleeg-)ouders, schoonouders, (pleeg- stief-)kinderen, broers, zusters en kleinkinderen;
f. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief- pleeg-) kinderen, ouders of (groot- schoon-)ouders;
g. bij het 25- 40- en 50- jarig dienstjubileum van de werknemer; - bij de geboorte van een kleinkind.
h. bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;

2 dagen:

i. bij adoptie door de betrokken werknemer, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
j. bij het overlijden van één van de (pleeg- stief-)ouders en schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
k. bij het huwelijk van de werknemer.

4 dagen:

l. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of één van de (pleeg- stief-)kinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;

m. bij het overlijden van één der (pleeg- stief-)ouders, ingeval de werknemer volledig zorg draagt voor de begrafenis of crematie.

Artikel 28 CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft na beoordeling van de werkgever recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt verstaan:
   a. een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, hier wordt in ieder geval onder verstaan: de verzorging van gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in rechte lijn en 2^{e} graad van de zijlijn;
   b. een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden
   c. de uitvoering van actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
   d. een ziekenhuisbezoek door de werknemer;
   e. de noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal in overleg naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een meer duurzame oplossing.

Artikel 29 GEBOORTEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op vijf (5) dagen geboorteverlof inclusief twee (2) dagen kraamverlof met behoud van loon.
2. Als het kind thuis wordt geboren, dient de werknemer het geboorteverlof binnen vier (4) weken gerekend vanaf de dag van de bevalling op te nemen.

Artikel 30 AANVULLEND GEBOORTEVERLOF (met recht op uitkering)

1. Met ingang van 1 juli 2020 heeft de werknemer van wie de partner is bevallen recht op aanvullend geboorteverlof gedurende 5 keer de arbeidsduur per week. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden gerekend vanaf de dag van de bevalling opgenomen worden. De werkgever kan voor de werknemer die aanvullend geboorteverlof opneemt bij het UWV een uitkering aanvragen voor de verlofperiode.
Deze uitkering is maximaal 70% van het maximumdagloon.
2. Het aanvullend geboorteverlof wordt naar de wens van de werknemer vastgesteld. De werknemer moet die wens uiterlijk 1 maand vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bij de werkgever kenbaar maken. De werkgever kan uitsluitend vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werknemer anders inroosteren.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet invoering extra geboorteverlof recht op een uitkering. De werkgever moet uiterlijk twee (2) weken vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof de uitkering bij het UWV aanvragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 31 KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon)

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte of hulpbehoevendheid van de (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters.
2. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
   a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof.
   b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Artikel 32 LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van ziekte en hulpbehoevendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een langdurig zorgverlof van maximaal 6 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een 3^{e} deel van de wekelijkse arbeidsuren.

Artikel 33 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. Dit zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de zesde week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschaps- en bevallingsverlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelend arts.

6. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 34 ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptie- en pleegzorgverlof met behoud van loon. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 2 weken voordat de adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptie- en pleegzorgverlof slechts 1 maal.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder afgifte van een bewijs van adoptie.
4. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 35 OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon. Dit recht biedt de werknemer een ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een verlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
6. De werknemer bouwt gedurende het verlof alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Artikel 36 ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is aangegaan heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende 4 dagen per kalenderjaar.
2. De ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en

arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming waarin hij werkzaam is het aanspreekpunt voor zijn collega's.

3. De werknemersorganisatie waarmee deze CAO is aangegaan zal aan de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemer tot ambassadeur is aangesteld. Voor het opnemen van verlof dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten en niet is aangesteld als ambassadeur heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof gedurende 1 dag per kalenderjaar voor het bijwonen van ledenvergaderingen. Voor elke vergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 37 ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon)

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

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

Artikel 38 MAALTIJDREGELING

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

Artikel 39 REISKOSTEN EN REISUREN

1. **REISKOSTEN**

   Voor de werknemer geldt de volgende reiskostenregeling:

   a. De werknemer reist de eerste 14 kilometer (7 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 gekozen systeem dient, minimaal per kalenderjaar, hetzelfde te blijven. De keuzemogelijkheden zijn:
      1. de werknemer die het voertuig bestuurt heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,19 euro per kilometer. Meerijdende werknemers ontvangen geen vergoeding;
      2. de werknemer die rijdt of meerijdt heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,10 euro per kilometer.
   d. Indien de werkgever het vervoer regelt en betaalt, kan de werknemer geen aanspraak doen op een vergoeding als genoemd in lid 1, sub c van dit artikel.

e. Indien de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, wordt een vergoeding betaald overeenkomstig lid 1, sub c, keuze 2 van dit artikel.

2. **REISUREN**
De werknemer ontvangt reisuren volgens de onderstaande tabel:

Reis	**Totaal aantal km**	**Vergoeding ter hoogte van**
Dienstreis vice versa	000 - 200 km	geen vergoeding;
Dienstreis vice versa	201 - 250 km	1,00 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	251 - 300 km	1,25 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	301 - 350 km	1,50 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	351 - 400 km	1,75 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	401 - 450 km	2,00 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	451 - 500 km	2,25 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	501 - 550 km	2,50 uur tegen minimumloon;
Enzovoort		

Noot: onder het minimumloon wordt verstaan: het wettelijk minimumloon.

3. De reiskosten en reistijd worden bepaald middels een routeplanningsprogramma (laatste versie, snelste route). Aan de werknemer wordt hiervan, per betalingsperiode van het loon, een verantwoordingsoverzicht verstrekt.
4. Indien de werknemer gedurende de looptijd van enige arbeidsovereenkomst op eigen initiatief verder weg gaat wonen van de plaats(en) waar gewerkt wordt, is de werkgever gerechtigd, bij de berekening van de reiskosten en de reisuren, als woonplaats het voormalige woonadres te hanteren.

Artikel 40 VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

1. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op 1 dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding.
2. De in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding bestaat in ieder geval uit de vergoeding van de door werknemer redelijkerwijs gemaakte kosten voor overnachting.
3. Indien de werknemer van lid 1 van dit artikel geen gebruik wenst te maken, kan deze werknemer, met betrekking tot een reiskosten-, en reisurenvergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis), geen beroep doen op artikel 38 van deze CAO.

Artikel 41 STAGIAIR

1. De stagiair is een oproepkracht die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiliger binnen het ND-vergunningenstelsel dan wel het vervangend diploma Event Security Officer, maar voor één van deze diploma’s in opleiding is.

2. De stagiair is gescreend en positief bevonden door de politie en heeft een legitimatiebewijs waarop duidelijk te herkennen is dat de stagiair nog ongediplomeerd is.
3. Naast het ontbreken van een diploma gelden de volgende criteria voor de inzet van een stagiair:
   a. de stagiair mag niet worden ingezet tenzij dit minimaal geschiedt onder de leiding van een gediplomeerd leidinggevende, krachtens artikel 17 van deze CAO;
   b. in de stageovereenkomst worden alle relevante punten vermeld, die bij de aanstelling van een oproepkracht ook vermeld worden;
   c. de stagiair ontvangt een stagevergoeding, die gebaseerd is op 320 euro netto, naar rato van 160 uur;
   d. op de stagiair zijn de artikelen 37, 38 en 39 van deze CAO onverkort van toepassing.

Artikel 42 UITZENDKRACHTEN

Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, dan is de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche op deze uitzendkrachten onverkort van toepassing indien het betreffende uitzendbureau voor 75 procent of meer van het totaal aantal uitzenduren werkzaamheden verricht in de evenementen- en/of horecabeveiliging.

Artikel 43 WERKEN MET HONDEN

1. De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond ontvangt een bruto toeslag per maand, te weten:
   - 90,29 euro.
2. De werkgever verstrekt daarnaast een netto vergoeding per maand voor alle kosten waar onder aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen, te weten:
   - 112,86 euro.
3. Op verzoek van de belastingdienst dienen de kosten zoals genoemd in lid 2 van dit artikel aannemelijk te worden gemaakt door de werknemer.
4. Indien de werkgever eigenaar is van de hond dan ontvangt de werknemer een netto vergoeding per maand, te weten:
   - 67,12 euro.
5. De werkgever kan ervoor kiezen de in lid 2 van dit artikel genoemde netto kostenvergoeding te laten vervallen. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding op declaratiebasis voor het werken met de hond tegen inlevering van BTW-bonnen voor alle kosten.
6. Parttimers en oproepkrachten ontvangen de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde vergoeding naar rato. Daarbij geldt 1/173,333 deel van de betaling per maand als vergoeding per gewerkt uur.
7. Indien de werknemer extra kosten moet maken voor het vervoer van de hond, worden deze kosten door de werkgever op declaratiebasis vergoed tot het maximaal fiscaal toegestane bedrag.
8. De werkgever moet op verzoek van werknemers die met een hond diensten verrichten trainingsfaciliteiten in de nabijheid van hun woonplaats regelen.

9. De opleidingstijd van de voor de functie-uitoefening noodzakelijke en verplichte trainingen gelden als arbeidsuren.
10. De kosten van de voor de functie-uitoefening noodzakelijke trainingen worden vergoed.
11. De werkgever vergoedt de kosten van schade en/of letsel tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig.

Artikel 44 ONGEVALLEN- EN AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

Artikel 45 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in bijlage 2 van deze CAO.
2. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer recht op doorbetaling van het brutoloon:
   a. gedurende de 1e periode van 26 weken: 100 procent
   b. gedurende week 27 tot en met week 52: 90 procent, krachtens artikel 7:629 van het burgerlijk wetboek met inachtneming van het wettelijk minimumloon;
   c. gedurende week 53 tot en met week 78: 80 procent;
   d. gedurende week 79 tot en met week 104: 70 procent.
3. Voor parttimers en oproepkrachten geldt bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval, met inachtneming van lid 2 van dit artikel, een loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte dagen dan wel uren in de laatste 3 maanden.
4. Vanaf het 3e ziektegeval en/of ná 1 maand arbeidsongeschiktheid heeft de werkgever het recht om de uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval met inachtneming van het wettelijk minimumloon te verlagen tot 70 procent van het brutoloon. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
5. In enig kalenderjaar heeft de werkgever het recht, per ziektegeval van de werknemer en voor zover wettelijk is toegestaan, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen. Onder wachtdagen wordt in dit verband eveneens verstaan: bovenwettelijke vakantiedagen en alle overige vrije dagen waarop door de werknemer het recht is verkregen door het verrichten van arbeid bij de werkgever. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
6. Het aantal wachtdagen, zoals bedoeld in lid 5 van dit artikel, bedraagt:
   a. bij het 1e ziektegeval: 0 wachtdagen;
   b. bij het 2e ziektegeval: 1 wachtdag;
   c. bij het 3e en elk volgend ziektegeval: 2 wachtdagen.

Artikel 46 PENSIOEN

Iedere werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Particuliere Beveiliging, als hij voldoet aan de bij die regeling gestelde eisen. Deze pensioenregeling is gepubliceerd en te downloaden op www.beveiligingspensioen.nl.

Artikel 47 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij overlijden van de werknemer wordt, indien van toepassing, aan de echtgeno(o)t(e), levenspartner of relatiepartner, een uitkering ineens verstrekt ter hoogte van 3 bruto maandlonen.
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid wordt op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 48 JUBILEUMUITKERING

De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25 en 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.
Deze uitkering bedraagt:

- bij een 25-jarig dienstverband: 1 bruto maandloon;
- bij een 40-jarig dienstverband: 2 bruto maandloon;

Noot: zolang dit fiscaal mogelijk is, zal de uitbetaling van de jubileumuitkering bruto/netto geschieden.

Artikel 49 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg c.q. vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze CAO of daarbij behorende arbeidsvoorwaarden door één der partijen bij deze CAO en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
2. Partijen bij deze CAO treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn
3. Indien na verloop van 2 maanden na het indienen van de schriftelijke klacht, als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel, geen overeenstemming is verkregen, heeft de partij die de klacht aanhangig heeft gemaakt, binnen een maand nadien het recht deze voor te leggen aan de geschillencommissie of voor te leggen aan de bevoegde rechter.

Artikel 50 GESCHILLENCOMMISSIE

1. Indien werkgever(s) en werknemer(s) van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling in deze CAO, kunnen zij zich, indien en voor zover is voldaan aan de voorwaarden in lid 3 van dit artikel, wenden tot de geschillencommissie zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel.

2. De geschillencommissie bestaat in ieder geval uit 2 vertegenwoordigers van werknemerszijde en 2 vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De geschillencommissie is al naar gelang de aard en het belang van het geschil, gerechtigd tot het (tijdelijk) benoemen van een externe deskundige.
3. De geschillencommissie is slechts bevoegd van het geschil kennis te nemen, onder de volgende voorwaarden.
   a. Het geschil dient betrekking te hebben op de collectieve belangen van zowel werknemers als werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen. Uitdrukkelijk worden uitgesloten de geschillen die overwegend van individueel belang zijn.
   b. Ter beoordeling van de geschillencommissie dient voldoende te worden aangetoond dat de betrokken partijen reeds meer dan één poging tot minnelijke oplossing van het geschil ondernomen hebben.
   c. Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt door één van de partijen van deze CAO.
4. Een geschil dient schriftelijk aanhangig te worden gemaakt en gericht te worden aan de geschillencommissie. Door het voorleggen van het geschil aan de geschillencommissie conformeren de betrokken partijen zich aan de wijze van beslechting van het geschil en de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De uitspraak van de geschillencommissie is bindend.
5. De geschillencommissie is te allen tijde bevoegd tot het verrichten van die handelingen die in het kader van de oplossing van het geschil nodig worden geacht. Naar het oordeel van de geschillencommissie wordt bij de behandeling van het geschil de procedure gevolgd die afhankelijk van de aard en het belang van het geschil het meest effectief en gewenst lijkt.

Artikel 51 SCHOLINGSBEPALING

1. Ter bevordering en financiering van de branchegerichte opleidingen is er een opleidingsfonds. Het bestuur van deze stichting Opleidingsfonds voor de Evenementen- en HorecaBeveiliging (kortweg: OEHB) wordt paritair gevormd door partijen bij deze CAO.
2. Individuele leden van de sectie Evenementen- en Horecabeveiliging van de Nederlandse Veiligheidsbranche zijn een bijdrage aan OEHB verschuldigd van 0,506 procent over de brutoloonsom. Bepalend voor de bijdrage is de brutoloonsom voor evenementen- en horecabeveiligingswerk over het afgelopen kalenderjaar.
3. Doel van de stichting Opleidingsfonds voor de Evenementen en HorecaBeveiliging is onder andere: permanente kwaliteitsverbetering in de branche door het ondersteunen, opzetten en organiseren van functiegerichte trainingen, goede en gerichte scholingsmogelijkheden en deskundige praktijkbegeleiding.
4. Het fonds draagt zorg voor functiegerichte trainingen in de evenementen- en horecabeveiliging. Daarbij kunnen horen de opleiding Event Security Officer en specifieke trainingen voor de horecabeveiliging.
5. Gedurende de looptijd van deze CAO zijn de uitgaven van het fonds vooral gericht op de ontwikkeling van de branchespecifieke scholingsstructuur en de uitvoering daarvan.

BIJLAGE 1 LOONSCHALEN

BRUTO UURLOON VANAF 1 JANUARI 2024

LOONSCHAAL	A	B1	B2	C
Aanvangsloon 22 jaar en ouder	13,54	13,80	14,17	15,59

Noot:

1. *Het aanvangsloon in loonschaal A is gelijk aan 102 procent. Loonschaal B1 is gelijk aan 104 procent en loonschaal B2 is gelijk aan 107 procent van het wettelijk minimumuurloon. Dit komt per 1 januari 2024 neer op een verhoging van 15,3 procent.*
2. *Het aanvangsloon van loonschaal C is per 1 januari 2024 gelijk aan 117 procent van het wettelijk mimimumuurloon. De loonstijging van loonschaal C wordt jaarlijks afgesproken.. Dit komt per 1 januari 2024 neer op een verhoging van 9,5 procent.*

BRUTO UURLOON VANAF 1 JULI 2024

LOONSCHAAL	A	B1	B2	C
Aanvangsloon 22 jaar en ouder	13,95	14,22	14,64	15,59

Noot:

1. *Het aanvangsloon in loonschaal A is gelijk aan 102 procent. Loonschaal B1 is gelijk aan 104 procent en loonschaal B2 is gelijk aan 107 procent van het wettelijk minimumuurloon.*
2. *Het aanvangsloon van loonschaal C is per 1 januari 2024 gelijk aan 117 procent van het wettelijk mimimumuurloon. De loonstijging van loonschaal C wordt jaarlijks afgesproken.*

BRUTO UURLOON VANAF 1 JANUARI 2025

Aanvangsloon 21 jaar en ouder

LOONSCHAAL	A	B1	B2	C
Trede/Jaren dienstverband				
1 (Start)	€ 14,34	€ 14,62	€ 15,04	€ 16,45
2 (na 1.000 uur/1 jaar)	€ 14,62	€ 14,90	€ 15,33	€ 16,73
3 (na 2.000 uur/2 jaar)	€ 14,90	€ 15,18	€ 15,61	€ 17,01
4 (na 3.000 uur/3 jaar)	€ 15,18	€ 15,47	€ 15,89	€ 17,29
5 (na 4.000 uur/4 jaar)	€ 15,47	€ 15,75	€ 16,17	€ 17,58
6 (na 5.000 uur/5 jaar)	€ 15,75	€ 16,03	€ 16,45	€ 17,86
7 (na 6.000 uur/6 jaar)	€ 16,03	€ 16,31	€ 16,73	€ 18,14

8 (na 7.000 uur/7 jaar)	€ 16,31	€ 16,59	€ 17,01	€ 18,42
9 (na 8.000 uur/8 jaar)	€ 16,59	€ 16,87	€ 17,29	€ 18,70
10 (na 9.000 uur/9 jaar)	€ 16,87	€ 17,15	€ 17,58	€ 18,98
11 (na 10.000 uur/10 jaar)	€ 17,15	€ 17,43	€ 17,86	€ 19,26

Noot:

1. *Het aanvangsloon in loonschaal A is gelijk aan 102% van het wettelijk minimumuurloon. Als de werknemer in loonschaal B1 valt, verdient hij 104% en in loonschaal B2 is dit 107%.*
2. *Het aanvangsloon in loonschaal C is per 1 januari 2025 gelijk aan 117% van het wettelijk minimumuurloon. De loonstijging voor loonschaal C wordt jaarlijks opnieuw afgesproken.*
3. *Elke trede vertegenwoordigt een verhoging van 2% ten opzichte van de vorige trede, met een jaarlijkse verhoging na het behalen van 1.000 gewerkte uren in een kalenderjaar.*
4. *Het systeem kent een maximum van één trede per jaar, zoals beschreven in artikel 17 van deze cao.*
5. *De regeling voor loontredeverhoging gaat in op 1 januari 2025, waarbij de werknemer één loontrede omhoog gaat na 1.000 gewerkte uren. Uren vóór deze datum tellen niet mee.*
6. *De uren worden vanaf 1 januari 2025 bijgehouden door de werkgever. De werknemer kan maximaal één loontrede per kalenderjaar omhoog gaan.*
7. *De werknemer komt pas in aanmerking voor een loontrede nadat hij minimaal 12 maanden in dienst is geweest, zelfs als de werknemer al 1.000 uur heeft gewerkt.*

BRUTO UURLOON VANAF 1 Juli 2025

Aanvangsloon 21 jaar en ouder

Trede/Jaren dienstverband	A	B1	B2	C
1 (Start)	€ 14,40	€ 14,62	€ 15,04	€ 16,45
2 (na 1.000 uur/1 jaar)	€ 14,62	€ 14,90	€ 15,33	€ 16,73
3 (na 2.000 uur/2 jaar)	€ 14,90	€ 15,18	€ 15,61	€ 17,01
4 (na 3.000 uur/3 jaar)	€ 15,18	€ 15,47	€ 15,89	€ 17,29
5 (na 4.000 uur/4 jaar)	€ 15,47	€ 15,75	€ 16,17	€ 17,58
6 (na 5.000 uur/5 jaar)	€ 15,75	€ 16,03	€ 16,45	€ 17,86
7 (na 6.000 uur/6 jaar)	€ 16,03	€ 16,31	€ 16,73	€ 18,14
8 (na 7.000 uur/7 jaar)	€ 16,31	€ 16,59	€ 17,01	€ 18,42
9 (na 8.000 uur/8 jaar)	€ 16,59	€ 16,87	€ 17,29	€ 18,70
10 (na 9.000 uur/9 jaar)	€ 16,87	€ 17,15	€ 17,58	€ 18,98
11 (na 10.000 uur/10 jaar)	€ 17,15	€ 17,43	€ 17,86	€ 19,26

Noot:

1. *Het aanvangsloon in loonschaal A is gelijk aan 100% van het wettelijk minimumuurloon..*
2. *Elke trede vertegenwoordigt een verhoging van 2% ten opzichte van de vorige trede, met een jaarlijkse verhoging na het behalen van 1.000 gewerkte uren in een kalenderjaar.*
3. *Het systeem kent een maximum van één trede per jaar, zoals beschreven in artikel 17 van deze cao.*
4. *De regeling voor loontredeverhoging gaat in op 1 januari 2025, waarbij de werknemer één loontrede omhoog gaat na 1.000 gewerkte uren. Uren vóór deze datum tellen niet mee.*
5. *De uren worden vanaf 1 januari 2025 bijgehouden door de werkgever. De werknemer kan maximaal één loontrede per kalenderjaar omhoog gaan.*
6. *De werknemer komt pas in aanmerking voor een loontrede nadat hij minimaal 12 maanden in dienst is geweest, zelfs als de werknemer al 1.000 uur heeft gewerkt.*

BIJLAGE 2 CONTROLEVOORSCHRIFTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. ZIEKMELDING
   a. De werknemer dient uiterlijk 4 uur voor de aanvang van zijn normale werktijd zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende.
   b. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.
2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES
   Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of bij ontslag uit een ziekenhuis) of verhuist, behoort de werknemer dit binnen 24 uur te melden aan de werkgever.
3. THUISBLIJVEN
   a. De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop, door of namens de werkgever, de eerste controle heeft plaats gehad. 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 er zorg voor 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 voor aanvang van zijn dienst zich beter te melden bij zijn directe leidinggevende.
9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN
   a. De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende werkzaamheden kunnen andere dan de dagelijkse, tot de functie van de werknemer behorende, werkzaamheden zijn.
   b. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet belemmeren en worden in overleg met de Arbo-arts vastgesteld.
10. SANCTIES
    a. Indien de werknemer op enigerlei wijze in strijd handelt met de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever het recht voor de duur van de overtreding het loon, met inachtneming van het wettelijk minimumloon, te verlagen tot 70 procent van het brutoloon. 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 loon te weigeren. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn beslissing, omkleed met redenen, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

BIJLAGE 3 MODEL REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGING

Naam bedrijf: _____
Datum: _____
Naam evenement: _____
Locatie: _____

Contractnummer	Naam	Voornaam	Starttijd	Geplande eindtijd	Functie	Handtekening

Naam projectleider: _____
Handtekening projectleider: _____
Datum: _____

BIJLAGE 4 OUTPLACEMENT EN SCHOLING BIJ ONTSLAG ALS BEDOELD IN ARTIKEL 14B VAN DEZE CAO

De werkgever is, in het kader van deze regeling gehouden om werknemers een vervangende voorziening te bieden die moet kunnen bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de duur van werkloosheid.

In geval van ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen zal de werkgever daarom de werknemer scholing/outplacement/werk-naar-werk begeleiding aanbieden en de mogelijkheden voor baanterugkeer proberen te realiseren. Hierbij zal een scholingstraject gericht zijn op kennisontwikkeling dat primair in het verlengde van de huidige functie van de werknemer ligt en in redelijkheid past en aansluit bij zijn reeds verworven kennis, kunde, vaardigheden en competenties. Dit omdat dit aansluit bij de werkervaring van de werknemer en een grotere kans op een succesvolle sollicitatie zal bieden. Zij het in, mogelijk een ander taakveld, van de beveiligingssector.
Op basis van eerder behaalde diploma's ligt de kans van slagen op korte termijn realistisch gezien in het verlengde van de huidige competenties. Daarnaast zou bij een volledig herstel van de opdrachtenportefeuille van de huidige werkgever iedereen gebaat zijn bij een terugkeer van de werknemer naar diens huidige dienstverband.

Passende opleidingsmogelijkheden:
1. de horecaportier of ESO gediplomeerde: MBO Beveiliger2;
2. de horecaportier gediplomeerde: ESO;
3. de ESO gediplomeerde: Event Supervisor;
4. de Beveiliger MBO 2 of coördinator MBO 3 gediplomeerden.

Additionele modules of deelkwalificaties:
1. geld- en waardetransport;
2. mobiele surveillance;
3. centralist;
4. luchthavenbeveiliging;
5. detentietoezicht;
6. objectbeveiliging;
7. pro-actief beveiligen.

De MBO 2 gediplomeerden aan: MBO 3 / coördinator Beveiliging voor alle categorieën nog aanvullende of aanverwante opleidingen als:
1. verkeersregelaar;
2. brandwacht;
3. BHV-E;
4. certificaat persoonsbeveiliging.

Naast deze opleidingen zijn er verschillende specifieke, innovatieve en competentie verhogende trainingen en opleidingen op het gebied van evenementen- en horecabeveiliging ontwikkeld en geïmplementeerd door de lidbedrijven van de Sectie EHB.

Deze kunnen ook worden ingezet om werknemers verder te ontwikkelen, ondersteunen en begeleiden bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. De OEHB zal hierbij een toezichthoudende en eventueel een controlerende rol vervullen.

In voorkomende gevallen kan het nodig zijn dat de werkgever de werknemer, met inachtneming van de regeling, meerdere opleidingen eventueel gericht op een positie buiten de sector aanbiedt. Een werknemer kan hierop slechts een beroep na goedkeuring van de werkgever.