

CAO

VOOR

EVENEMENTEN- en HORECABEVEILIGERS

VEHB

1 juli 2010 tot en met 30 juni 2012

AUTEURSRECHT VEHB en LBV

© CAO voor Evenementen- en Horecabeveiligers 2010 . 2012

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 Evenementen- en Horecabeveiligers.

VEHB

Oude Mereveldseweg 2
3992 LW Houten
Postbus 85389
3508 AJ Utrecht
Telefoon: 030 . 6350009
Telefax: 030 . 6341455
Internet: www.vehb.nl
E-mail: info@vehb.nl

LBV

Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
Postbus 5029
3008 AA Rotterdam
Telefoon: 010 . 4818011
Telefax: 010 . 4818211
Internet: www.lbv.nl
E-mail: lbv@lbv.nl

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de Vereniging voor Evenementen- en Horecabeveiliging (VEHB), gevestigd en kantoorhoudende aan de Oude Mereveldseweg 2 te (3992 LW) Houten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.H.E. Theunissen (voorzitter) en de heer G.P.C. van Duykeren (secretaris);

als partij ter ene zijde, en

2. de Landelijke Belangen Vereniging (LBV), gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris);

als partij ter andere zijde,

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Houten, 20 juli 2010.

P.H.E Theunissen
voorzitter VEHB

G.P.C. van Duykeren
secretaris VEHB

M.A. Dolman
voorzitter LBV

M. Stavinga
secretaris LBV

CAO VOOR EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGERS 2010/2012

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	6
Artikel 2	Definities	6
Artikel 3	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	7
Artikel 4	Wijziging van deze CAO tijdens de contractperiode	7
Artikel 5	Reorganisatie van partijen bij deze CAO	7
Artikel 6	Fusies en reorganisaties	7
Artikel 7	Sociaal statuut	7
Artikel 8	Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 9	Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 10	Arbeidsomstandigheden	8
Artikel 11	Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 12	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst	10
Artikel 13	Beëindiging arbeidsovereenkomst	11
Artikel 14	Arbeidsovereenkomst voor oproepkrachten	11
Artikel 15	Arbeidstijden	12
Artikel 16	Uurbeloning, functie-indeling en loonsverhoging	13
Artikel 17	Waarneming	13
Artikel 18	Loonstrook	13
Artikel 19	Vakantiedagen en vakantiebijslag	14
Artikel 20	Vakantiedagen en vakantiebijslag oproepkrachten	14
Artikel 21	Extra vakantiedagen	14
Artikel 22	Toeslag kerstdagen, oudjaar en nieuwjaar	15
Artikel 23	Bijzonder verlof	15
Artikel 24	Calamiteitenverlof	16
Artikel 25	Kortdurend zorgverlof	16
Artikel 26	Langdurend zorgverlof	16
Artikel 27	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	17
Artikel 28	Adoptieverlof	17
Artikel 29	Ouderschapsverlof	17
Artikel 30	Organisatieverlof	18
Artikel 31	Onbetaald verlof	18
Artikel 32	Maaltijdregeling	18
Artikel 33	Reiskosten en reisure	18
Artikel 34	Verblijfkostenvergoeding	19
Artikel 35	Stagiair	20
Artikel 36	Uitzendkrachten	20
Artikel 37	Werken met honden	20
Artikel 38	Ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering	20
Artikel 39	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	21
Artikel 40	Melding en uitkering bij ziekte of ongeval oproepkrachten	21
Artikel 41	Uitkering bij overlijden	21
Artikel 42	Jubileumuitkering	22
Artikel 43	Vergoeding lidmaatschapskosten	22
Artikel 44	Minnelijke oplossing van geschillen	22
Artikel 45	Geschillencommissie	22
Artikel 46	Scholingsbepaling	23
Artikel 47	Overgangsregeling	23

Protocol 1	Kantoorfuncties	24
Protocol 2	Arboconvenant evenementen- en horecabeveiliging	24
Bijlage 1	Loonschalen	24
Bijlage 2	Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid	25
Bijlage 3	Model voorovereenkomst oproepkrachten	27
Bijlage 4	Model registratieformulier evenementen- of horecabeveiliging	30

Artikel 1

WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) is van toepassing op werkgevers die zijn aangesloten bij de Vereniging voor Evenementen- en Horecabeveiliging (hierna verder te noemen: VEHB) en hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. Deze leden voldoen daarbij aan de door de VEHB gestelde toelatingseisen en/of criteria voor het verkrijgen en/of behouden van het lidmaatschap. Een overzicht hiervan ligt ter inzage ten kantore van de VEHB.
3. De werkzaamheden in de evenementen- en de horecabeveiliging kenmerken zich veelal door kortlopende projecten, seizoensinvloeden, avond- en weekendwerk alsmede werk op feestdagen.
4. De evenementenbeveiliging behelst werkzaamheden met betrekking tot advisering, serviceverlening, beveiliging en overige werkzaamheden die zich richten op algemene veiligheids- en gezondheidsaspecten bij de organisatie en uitvoering van een evenement, in het bijzonder de veiligheid van de bezoekers van een evenement. De werkzaamheden richten zich tot evenementorganisatoren en haar toeleveranciers, locatiebeheerders, gemeenten, openbare diensten als Politie, Brandweer en GGD/GHOR, artiesten/entertainers, pers en bezoekers.
5. 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.
6. Deze CAO geldt niet voor werknemers die structureel op kantoor werkzaam zijn.
7. Waar in deze CAO wordt gesproken over van werknemer(s) wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers. Waar in deze CAO wordt gesproken over hem/hij, wordt bedoeld haar/zij.

Artikel 2

DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. **Í WERKGEVERÍ** : iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid van deze CAO.
2. **Í WERKNEMERÍ** : iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde of onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. **Í FULLTIMERÍ** : iedere natuurlijke persoon in volledige dienst met een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week.
4. **Í PARTTIMERÍ** : iedere natuurlijke persoon in onvolledige dienst met een dienstverband van gemiddeld minder dan 40 uur per week.
5. **Í OPROEPKRACHTÍ** : iedere natuurlijke persoon die incidenteel wordt ingezet. Het betreft hier losse en ongeregelde arbeid die niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en evenmin van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor oproepkrachten gelden niet de artikelen: 9.3, 11.4 t/m 11.7, 12, 13, 17, 19, 21 t/m 31, 36, 39, 42 en 43.
6. **Í UITZENDKRACHTÍ** : iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever als genoemd in het eerste lid van dit artikel.
7. **Í STAGIAIRÍ** : een natuurlijk persoon die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiliging binnen het ND-vergunningstelsel dan wel het vervangend diploma Event Security Officer, maar voor één van deze diploma's in opleiding is.
8. **Í PARTIJEN BIJ DEZE CAOÍ** : VEHB en LBV.

Artikel 3

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 1 juli 2010 en eindigt op 30 juni 2012.
2. Deze CAO kan door partijen bij deze CAO tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie 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 één jaar.

Artikel 4

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, minimaal twee maal per jaar, zal door partijen bij deze CAO worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om één en ander, met inachtneming van de dan geldende regelgeving, te realiseren.

Artikel 5

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 6

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 7

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 werkings sfeer, 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 8

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 9

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 zal zonder schriftelijke melding aan én instemming van de werkgever geen nevenwerkzaamheden verrichten, die het belang van de onderneming kunnen schaden dan wel de onderneming in diskrediet kunnen brengen. 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 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) 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 11

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;
 - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per vier weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de eventuele deelname aan een pensioenregeling.
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 én toestemming van het UWV WERKbedrijf 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. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden onderbrekingen, met een maximum van drie maanden, meegeteld.
 - d. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. De één of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
 - e. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE DUUR VAN EEN PROJECT IN DE HORECABEVEILIGING**
 - a. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband worden in de arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging overeengekomen. De einddatum van het betreffende project dient zo nauwkeurig mogelijk te worden vastgesteld. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat het betreffende project eindigt. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
 - b. De arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging kan tussentijds worden beëindigd indien dit recht is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

- c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten voor de duur van een project in de horecabeveiliging bedraagt maximaal 60 maanden. Voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten voor de duur van een project in de horecabeveiliging worden onderbrekingen, met een maximum van drie maanden, meegeteld.
 - d. De arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging kan maximaal vier keer worden verlengd. De verlengde arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
 - e. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging, na viermaal te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vijfde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED 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.
7. **PROEFTIJD**
- a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
 - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
 - c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

Artikel 12

OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt.
 - a. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
 - b. Per vijf volledige dienstjaren geldt één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
 - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
- 2. Voor de werkgever geldt dat hij, ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hadden opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden, de volgende opzegtermijn in acht dient te nemen:
 - a. Eén week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 - b. Deze termijn wordt verlengd met één week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

Artikel 13

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Naast de in artikel 11 en artikel 12 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 12 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 12 van deze CAO;
 - e. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
 - f. Door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, op de eerste dag van de maand waarin men de 65-jarige leeftijd bereikt of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
2. Naast de in het eerste lid van dit artikel genoemde wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst voor de duur van een project in de horecabeveiliging geacht te zijn beëindigd:
 - a. indien de beveiligingspas van de werknemer is ingetrokken;
 - b. indien de exploitatievergunning van het project is ingetrokken;
 - c. indien de exploitant de horecabeveiliging van het betreffende project overdraagt aan een andere onderneming in de horecabeveiliging.
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 14

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN

1. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht krachtens een vooraf gesloten voorovereenkomst, zoals bedoeld in bijlage 3 van deze CAO, daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten en daartoe het registratieformulier, zoals bedoeld in bijlage 4 van deze CAO, ten behoeve van de betreffende werkzaamheden heeft getekend.
2. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de opdracht zoals deze door de werkgever wordt verstrekt. Deze duur wordt vooraf overeengekomen, maar kan na wederzijds overleg en goedkeuring ook tussentijds worden gewijzigd of afwijken.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht. Artikel 7:668a, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt uitgesloten.
4. Bij de aanvang van elke arbeidsovereenkomst ontvangt de oproepkracht desgewenst een schriftelijke bevestiging van de opdracht. Bij aanvang van de dienst tekent de oproepkracht het door de werkgever beschikbaar gestelde registratieformulier, zoals bedoeld in bijlage 4 van deze CAO, dat de periode aangeeft waarover de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
5. Indien de oproepkracht de arbeidsovereenkomst tussentijds, tijdens de duur van de opdracht, wenst te beëindigen is hij te allen tijde verplicht zijn voornemen terstond aan de werkgever te melden. De werkgever zal gelet op de specifieke omstandigheden bepalen of de oproepkracht tussentijds de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.

6. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. 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 vier uur te hebben. Het bepaalde in artikel 7:628, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 10 LID 3:

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

Artikel 15

ARBEIDSTIJDEN

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

Artikel 16

UURBELONING, FUNCTIE-INDELING EN LOONSVERHOOGING

1. Het loon van de werknemer ingedeeld in een van de functieniveaus, krachtens het tweede lid 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 Beveiligers binnen het ND-vergunningenstelsel, dan wel het vervangend diploma Event Security Officer of het diploma SVH Horecabeveiligers, 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 zondig 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 leidinggevers, 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. De loonsverhoging over de periode 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011 wordt uiterlijk één maand voor de aanvang van deze periode door partijen bij deze CAO overeengekomen.

Artikel 17

WAARNEMING

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

Artikel 18

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 het eerste en tweede lid van dit artikel omschreven en uit te geven loonstrook wordt gestreefd naar een uniforme regeling.

Artikel 19

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft 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 werknemer wordt geacht de bovenwettelijke vakantiedagen voor het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan op te nemen.
4. Het sparen van bovenwettelijke vakantiedagen is slechts toegestaan in overleg én met toestemming van de werkgever.
5. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het bruto basisloon (12 maal het vaste maandloon dan wel 13 maal het vast 4 wekenloon) in het vakantiejaar.
6. 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).

Artikel 20

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN

1. Voor de oproepkracht 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 2010;
 - b. 10,34 procent in 2011;
 - c. 10,39 procent in 2012.
2. De oproepkracht heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het voor hem geldende brutoloon (exclusief de in het eerste lid van dit artikel genoemde uitkering, eventuele onkostenvergoedingen en dergelijke).
3. De uitbetaling van de vakantiedagen en 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 21

EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Extra vakantiedagen worden van toepassing op de eerste dag 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 juli 2010 hoger opgebouwd recht op extra vakantiedagen blijft gehandhaafd.

Artikel 22

TOESLAG KERSTDAGEN, OUDJAAR EN NIEUWJAAR

Werknemers die op eerste en tweede 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 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 werkgever en werknemer bepaald.

Artikel 23

BIJZONDER VERLOF

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, verlof met behoud van loon verleend.

Naar redelijkheid te bepalen tijdsduur:

- 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;
- bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever, waarbij de werknemer maximaal vier maal een halve dag per jaar vrij kan krijgen;

1 dag:

- bij verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);
- bij de ondertrouw van de werknemer;
- bij het huwelijk van één van de (groot- stief- pleeg-)ouders, schoonouders, (pleeg- stief-)kinderen, broers, zusters en kleinkinderen;
- bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief- pleeg-) kinderen, ouders of (groot- schoon-)ouders;
- bij het 25- 40- en 50- jarig dienstjubileum van de werknemer;
- bij de geboorte van een kleinkind.
- 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:

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

4 dagen:

- bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of één van de (pleeg- stief-)kinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- bij het overlijden van één der (pleeg- stief-)ouders, ingeval de werknemer volledig zorg draagt voor de begrafenis of crematie.

Artikel 24

CALAMITEITENVERLOF

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 tweede 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.
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 25

KORTDUREND ZORGVERLOF

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 van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - 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 26

LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een verlof zonder behoud van loon van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.
3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt, minimaal twee weken voor aanvang, schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
5. Het verlof geldt niet als het een schoonouder betreft of als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.

Artikel 27

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. Uiterlijk twee maanden voordat de werkneemster dit verlof 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.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 28

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken adoptieverlof met behoud van loon. Het verlof moet binnen een tijdvak van 18 weken aaneengesloten worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken voordat de adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptieverlof slechts éénmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk drie 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 twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 29

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft geduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 1 jaar, een verlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. 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 onbetaald verlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer kan uitsluitend met instemming van de werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
4. De werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de regeling zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.

6. Indien gekozen wordt voor de mogelijkheid zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, mag dit ten opzichte van de wettelijke regeling niet leiden tot negatieve effecten voor de werknemer en/of de werkgever ten aanzien van de sociale verzekeringen, pensioenopbouw en ziektekostenverzekering.
7. De werknemer bouwt gedurende het verlof alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Artikel 30

ORGANISATIEVERLOF

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 vier 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 31

ONBETAALD VERLOF

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

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

Artikel 32

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 33

REISKOSTEN EN REISUREN

1. REISKOSTEN

Voor de werknemer geldt de volgende reiskostenregeling:

- a. De werknemer reist de eerste 20 kilometer (10 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 die het voertuig bestuurt heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,19 euro per kilometer. Meerrijdende werknemers ontvangen geen vergoeding.
 2. De werknemer die rijdt of meerrijdt 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 reisureen 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 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	251 - 300 km	1 1/4 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	301 - 350 km	1 1/2 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	351 - 400 km	1 3/4 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	401 - 450 km	2 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	451 - 500 km	2 1/4 uur tegen minimumloon;
Dienstreis vice versa	501 - 550 km	2 1/2 uur tegen minimumloon;
Enzovoort		

Noot: onder het minimumloon wordt verstaan: het wettelijke 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 reisureen, als woonplaats het voormalige woonadres te hanteren.

Artikel 34

VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

1. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op één dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding.
2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde vergoeding bestaat in ieder geval uit de vergoeding van de door werknemer redelijkerwijs gemaakte kosten voor overnachting.
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 33 van deze CAO.

Artikel 35

STAGIAIR

1. De stagiair is een oproepkracht die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiligers 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 16 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 32, 33 en 34 van deze CAO onverkort van toepassing.

Artikel 36

UITZENDKRACHTEN

Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, dan is de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiligers 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 horecabeveiliging.

Artikel 37

WERKEN MET HONDEN

1. De werknemer die als hondengeleider werkt met een door de werkgever ter beschikking gestelde gecertificeerde hond, heeft recht op een vergoeding van 0,35 euro netto per gewerkt uur voor trainingen van de hond. Bovendien kan de werknemer de noodzakelijke verzorgingskosten van de hond bij de werkgever declareren.
2. De werknemer die als hondengeleider in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever werkt met een eigen gecertificeerde hond heeft recht op een vergoeding van 0,66 euro netto per gewerkt uur, voor de aanschaf, de training, de huisvesting en de verzorging van de hond.
3. De werknemer die een vergoeding ontvangt als genoemd in het eerste en tweede lid van dit artikel, dient op verzoek van de werkgever de daadwerkelijk gemaakte kosten aan te tonen.
4. De werkgever kan ervoor kiezen de in het eerste en tweede lid van dit artikel genoemde netto vergoeding te laten vervallen. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding op declaratiebasis voor het werken met een hond tegen inlevering van rekeningen met BTW-vermelding voor alle gemaakte kosten.

Artikel 38

ONGEVALLEN- EN AANSPRAKELIJKHEIDSVZERKERING

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 39

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

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

Artikel 40

MELDING EN UITKERING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL OPROEPKRACHTEN

1. 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.
2. Indien de oproepkracht zich tijdens het afgesproken werk ziek meldt of een ongeval krijgt, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van 100 procent van het afgesproken loon over de periode dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt.

Artikel 41

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 drie bruto maandsalarissen
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid wordt op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 42

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: één bruto maandsalaris;
- bij een 40-jarig dienstverband: twee bruto maandsalarissen;

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

Artikel 43

VERGOEDING LIDMAATSCHAPSKOSTEN

1. De werknemer kan in aanmerking komen voor een vergoeding van de kosten van het lidmaatschap van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten.
2. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de werknemer bij de werkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het brutoloon gelijk aan het bedrag van de lidmaatschapskosten. De werkgever compenseert dat vervolgens met een netto vergoeding gelijk aan het bedrag van de lidmaatschapskosten.
3. De werknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een, bij de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten, aan te vragen verklaring omtrent de betaalde lidmaatschapskosten.
4. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

Artikel 44

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 twee maanden na het indienen van de schriftelijke klacht, als bedoeld in het eerste en tweede lid 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 45

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 voorzover is voldaan aan de voorwaarden in het derde lid van dit artikel, wenden tot de geschillencommissie zoals bedoeld in het vierde lid van dit artikel.
2. De geschillencommissie bestaat in ieder geval uit twee vertegenwoordigers van werknemerszijde en twee 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 46

SCHOLINGSBEPALING

1. Ter bevordering en financiering van de branchegerichte opleidingen is er een opleidingsfonds.
2. Het bestuur van deze stichting Opleidingsfonds voor de Evenementen- en HorecaBeveiliging (OEHB) wordt paritair gevormd door partijen bij deze CAO.
3. Voor de looptijd van deze CAO betalen alle individuele leden van de VEHB een bijdrage van 40 euro per CAO-jaar voor iedere bij hen werkzame legitimatiebewijshouder, voorzover deze werknemers in het desbetreffende jaar zijn verloond. Peildatum voor de bijdrage over 2011 is de situatie per 31 december 2010. Peildatum voor de bijdrage over 2012 is de situatie per 31 december 2011.
4. 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.
5. Het fonds draagt zorg voor functiegerichte trainingen in de evenementen- en horecabeveiliging. Daar kunnen horen de opleiding Event Security Officer en specifieke trainingen voor de horecabeveiliging.
6. 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. Tevens wordt aan partijen bij deze CAO ondersteuning geboden ten behoeve van voorlichting en andere als noodzakelijk aan te merken activiteiten.

Artikel 47

OVERGANGSREGELING

Bij samenloop van een bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst, die vóór 1 juli 2010. tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen, met enige bepaling van deze CAO, is de bepaling die voor de werknemer het gunstigst is onverkort van kracht.

Protocol 1

KANTOORFUNCTIES

Partijen bij deze CAO hebben het voornemen deze CAO uit te breiden met kantoorfuncties en zullen dit gedurende de looptijd van deze CAO onderzoeken.

Protocol 2

ARBOCONVENANT EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGING

Partijen bij deze CAO zullen gedurende de looptijd van deze CAO een onderzoek verrichten naar de haalbaarheid van een convenant dat zich richt op de arbeidsomstandigheden in de evenementen- en horecabeveiliging. Samenwerking met de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties (VPB), de Vereniging Van EvenementenMakers (VVEM) en de Koninklijke Horeca Nederland (KHN) verdient daarbij de voorkeur.

BIJLAGE 1

LOONSCHAAL

BRUTO MAANDLOON VOOR FULLTIMERS

(exclusief 8% vakantiebijslag)

Vanaf 1 juli 2010

	A	B1	B2	C
18 jaar	811,55	858,59	940,92	999,73
19 jaar	936,40	990,68	1.085,67	1.153,53
20 jaar	1.096,93	1.160,51	1.271,79	1.351,28
21 jaar	1.293,12	1.368,08	1.499,26	1.592,97
22 jaar	1.516,08	1.603,96	1.757,76	1.867,62
23 jaar en ouder	1.783,62	1.887,01	2.067,95	2.197,20

Noot: deze loonschalen gelden pro rata voor parttimers.

BRUTO UURLONEN VOOR OPROEPKRACHTEN

(exclusief 8% vakantiebijslag én 10,39% vakantiedagenbijslag)

Vanaf 1 juli 2010

	A	B1	B2	C
18 jaar	3,78	3,81	4,22	5,05
19 jaar	4,35	4,40	4,87	5,83
20 jaar	5,09	5,15	5,71	6,83
21 jaar	6,00	6,08	6,73	8,05
22 jaar	7,04	7,12	7,89	9,44
23 jaar en ouder	8,28	8,38	9,28	11,10

BIJLAGE 2

CONTROLEVOORSCHRIFTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. ZIEKMELDING

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

BIJLAGE 3

Model voorovereenkomst oproepkrachten

Ondergetekenden:

a. Naam: _____
Geboortedatum: _____
Geboorteplaats: _____
Nationaliteit: _____
Adres: _____
Plaats: _____
Telefoonnummer: _____

hierna te noemen %oproepkracht+

en

b. Onderneming: _____
Adres: _____
Plaats: _____
Telefoonnummer: _____

vertegenwoordigd door:

Naam: _____
Functie: _____

hierna te noemen: %werkgever+

Overwegende dat de werkgever en de oproepkracht een voorovereenkomst van nul uur willen overeenkomen, ingaande de datum _____

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1

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

Artikel 2

1. De werkgever is bereid de oproepkracht op te roepen tot het verrichten van werkzaamheden, zo vaak dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en mogelijk is. De werkgever kan nimmer worden verplicht de oproepkracht daadwerkelijk op te roepen.
2. Nadat de oproepkracht de bereidheid tot het gaan verrichten van werkzaamheden voor een bepaald project heeft aangegeven, zal de oproepkracht bij omstandigheden die alsnog verhinderen dat de betreffende werkzaamheden verricht kunnen worden, dat zo spoedig mogelijk doorgeven aan de werkgever.

Artikel 3

Zodra en zolang als werkzaamheden na oproep worden verricht, is de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiligers 2010/2012 van toepassing.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

1. De oproepkracht zal worden ingedeeld in loongroep _____. Op het moment van afsluiten van deze voorovereenkomst bedraagt het loon in de genoemde loongroep (euro) _____ per uur (bruto).
2. De werkgever kan aan de oproepkracht alle voorkomende werkzaamheden opdragen. Die werkzaamheden zullen worden verricht volgens aanwijzingen van de werkgever, op de door de werkgever te bepalen arbeidsplaats en op de door de werkgever te bepalen tijdstippen.
3. Ingeval van ziekte van de oproepkracht tijdens de duur van een afgesloten arbeidsovereenkomst, zal de oproepkracht de ziekte melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon, zijnde _____.
4. Met de beëindiging van ieder arbeidscontract voor bepaalde duur vindt een eindafrekening plaats die tevens inhoudt uitbetaling van de vakantiedagenuitkering en de vakantiebijslag.
5. Uitbetaling van loon vindt plaats per maand of per vier weken. Het bedrag zal worden betaald door bijschrijving op het rekeningnummer _____ ten gunste van de oproepkracht.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

De oproepkracht verklaart, voorzover bekend, niet te lijden of geleden te hebben aan een ziekte, gebrek of kwaal, welke van storende invloed kan zijn op de te verrichten werkzaamheden.

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Opgemaakt in tweevoud.

Oproepkracht:	naam:	_____
	handtekening:	_____
Werkgever:	naam:	_____
	functie:	_____
	handtekening:	_____

BIJLAGE 4

Model registratieformulier evenementen- of horecabeveiliging

REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTEN- en HORECABEVEILIGING

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

Contractnummer	Naam	Voornaam	Starttijd	Geplande eindtijd	Functie	Handtekening

Dit registratieformulier vormt een integraal deel van het arbeidscontract zoals vermeld in kolom 1. Door het plaatsen van de aanwezigheidshandtekening door de oproepkracht, wordt zijn arbeidsovereenkomst in werking gesteld voor de duur van het evenement, conform de voorwaarden van de CAO voor Evenementen- en Horecabeveiligers 2010/2012 en de overige condities van de individuele arbeidsovereenkomst.

Naam projectleider: _____
Handtekening projectleider: _____
Datum: _____