

CAO

EVENEMENTENBEVEILIGING

VBE

VASTE WERKNEMERS EN OPROEPKRACHTEN

1 januari 2007 tot en met 31 december 2008

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de Vereniging van Beveiligingsorganisaties voor Evenementen (hierna verder te noemen: VBE), gevestigd en kantoorhoudende aan de Achthoven West 37 te (3417 BW) Montfoort, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P. Theunissen (voorzitter) en de heer D. van den Berg (penningmeester);

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);

als partij ter andere zijde,

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 25 maart 2008.

P. Theunissen
voorzitter VBE

D. van den Berg
penningmeester VBE

M.A. Dolman
voorzitter LBV

CAO EVENEMENTENBEVEILIGING VASTE WERKNEMERS 2007/2008

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	4
Artikel 2	Definities	4
Artikel 3	Dispensatie	4
Artikel 4	Duur, verlenging & beëindiging van deze CAO	5
Artikel 5	Wijziging van deze CAO tijdens de contractperiode	5
Artikel 6	Reorganisatie van partijen	5
Artikel 7	Fusies & Reorganisaties	5
Artikel 8	Verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 9	Verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 10	Arbeidsomstandigheden	6
Artikel 11	Aanstelling werknemer	6
Artikel 12	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst	7
Artikel 13	Beëindiging arbeidsovereenkomst	8
Artikel 14	Arbeidstijden	8
Artikel 15	Uurbeloning, Functie-indeling & Loonsverhoging	9
Artikel 16	Waarneming	9
Artikel 17	Loonstrook	9
Artikel 18	Vakantie & Vakantiebijslag	10
Artikel 19	Extra vakantiedagen	10
Artikel 20	Toeslag Kerst & Oud- en Nieuwjaar	10
Artikel 21	Bijzonder verlof	10
Artikel 22	Calamiteitenverlof	11
Artikel 23	Kortdurend zorgverlof	12
Artikel 24	Zwangerschaps- & Bevallingsverlof	12
Artikel 25	Adoptieverlof	12
Artikel 26	Ouderschapsverlof	12
Artikel 27	Organisatieverlof	13
Artikel 28	Onbetaald verlof	13
Artikel 29	Maaltijdregeling	14
Artikel 30	Reiskosten & Reisuren	14
Artikel 31	Verblijfkostenvergoeding	15
Artikel 32	Werken met honden	15
Artikel 33	Spaarloonregeling	15
Artikel 34	Ongevallen- & Aansprakelijkheidsverzekering	15
Artikel 35	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	15
Artikel 36	Minnelijke oplossing van geschillen	16
Artikel 37	Hoofdlijnen Sociaal Statuut	16
Artikel 38	Scholingsbepaling	17
Protocol 1	Horecabeveiliging	17
Bijlage 1	Loonschalen: maandlonen van een fulltime werknemer	18
Bijlage 2	Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid	19

Artikel 1

WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) geldt voor ondernemingen die tenminste 60 procent van hun totale omzet genereren uit de Evenementenbeveiliging. Onder Evenementenbeveiliging wordt verstaan: de 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. De Evenementenbeveiliging kenmerkt zich door kortlopende projecten, seizoensinvloeden, avond- en weekendwerk alsmede werk op feestdagen.
2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen die zijn aangesloten bij de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties te Gorinchem en die tot de werkingssfeer van de CAO voor de Particuliere Beveiliging kunnen worden gerekend.
3. Deze CAO geldt niet voor werknemers die structureel op kantoor werkzaam zijn.
4. Overal waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" of "hem", wordt tevens bedoeld "zij" of "haar". Overal waar wordt gesproken over "werknemer" wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm bedoeld.

Artikel 2

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "de werkgever":
Iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
2. "de werknemer":
Degene die voor bepaalde of onbepaalde tijd, niet zijnde de oproepkracht, door een werkgever in dienst is genomen.
3. "fulltime":
Voltijds, op basis van een volledige betrekking. Indien dit bij het bedrijf niet anders is geregeld, wordt uitgegaan van 40 uur werk per week.
4. "parttime":
Deeltijds, op basis van een betrekking die minder uren behelst dan de volledige betrekking.
5. "ambassadeur":
Een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een ambassadeur het aanspreekpunt voor zijn collega's binnen de onderneming waar hij werkzaam is.

Artikel 3

DISPENSATIE

1. Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO. Controle door partijen bij deze CAO op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze CAO dient te worden ingediend bij partijen bij deze CAO.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2008.
2. Deze CAO kan door CAO-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de CAO-partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met een jaar.

Artikel 5

WIJZIGING VAN DEZE CAO TIJDENS DE CONTRACTSPERIODE

1. CAO-partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeenschappelijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door CAO-partijen gewaarmerkte arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door CAO-partijen worden gewaarmerkt.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal twee maal per jaar, zal 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 6

REORGANISATIE VAN PARTIJEN

In geval van reorganisatie staan CAO-partijen 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 & REORGANISATIES

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

Artikel 8

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgeversorganisatie VBE zal bevorderen dat haar leden geen andere voorwaarden of arbeidsovereenkomsten zullen aangaan dan als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in voor werknemer positieve zin zijn daarentegen wel toegestaan.
2. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan iedere werknemer te verstrekken.

Artikel 9

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

De werknemersorganisatie LBV zal bevorderen dat haar leden geen andere arbeidsvoorwaarden zullen stellen dan degene die in deze CAO zijn overeengekomen.

Artikel 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke opdracht dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) van toepassing.
2. De leden van de VBE dienen er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van haar werknemers bij die evenementen waar tewerkstelling plaats vindt, alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke alsmede bedrijfsmatige voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en welzijn.
3. Er dient de nodige informatie en voorlichting gegeven te worden aan alle direct bij het evenement betrokken werknemers over de aard van het werk en de mogelijk daarbij behorende risico's, welke de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar kunnen brengen. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.
4. Afhankelijk van de omstandigheden van het evenement en de mogelijk daarbij behorende risico's stelt de werkgever alle hiervoor benodigde hulpmiddelen ter beschikking zoals communicatiemiddelen, deugdelijke kleding, gehoorbescherming, persoonlijke beschermingsmiddelen e.d., dit ter beoordeling en verantwoording van de werkgever.

Artikel 11

AANSTELLING WERKNEMER

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. AANVULLENDE BEPALINGEN VOOR DE 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 de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) is vereist. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk.

- 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. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, 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 de CWI 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. AANVULLENDE BEPALINGEN VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE 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. 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 genoemde manieren 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 de Raad van bestuur van de Centrale organisatie voor werk en inkomen (CWI), 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. 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 en de loonschaal en de datum van de indienst- en de uitdiensttreding.

Artikel 14

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 drie opeenvolgende nachten 12 uur per nachtdienst werken, bestaande uit maximaal 11 uur arbeid en minimaal 1 uur pauze;
 - 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 44 nachtdiensten per periode van 16 weken werkt.
5. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op de zondag.

Artikel 15

UURBELONING, FUNCTIE-INDELING & LOONSVERHOGING

1. De werknemer geniet ten minste een beloning vastgesteld per uur, die wordt uitbetaald naar rato van het aantal gewerkte uren.
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, die wordt ingezet in een uitvoerende positie onder leiding van een leidinggevende gediplomeerde en die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal A in bijlage 1 van deze CAO.
 - b. **ZELFSTANDIG UITVOERENDE**
Een gediplomeerde, die zelfstandig wordt ingezet zonder leidinggevende en die derhalve zonodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform 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 conform 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 conform 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 conform schaal C in bijlage 1 van deze CAO.
3. Per 1 januari 2008 worden de loonschalen A tot en met C met 3,8 procent verhoogd. Zie bijlage 1 van deze CAO.

Artikel 16

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 17

LOONSTROOK

1. Op verzoek van de werknemer wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: De feitelijke bruto beloningen, eventuele suppleties, eventuele onkostenvergoedingen, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen alsmede het aantal opgenomen dan wel het aantal beschikbare vakantiedagen.
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 18

VAKANTIE & VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft 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 wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening betrokken.
3. De werknemer wordt geacht de bovenwettelijke vakantiedagen voor het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan op te nemen.
4. Het 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 19

EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Extra vakantiedagen worden van toepassing op de eerste van de maand waarin deze van toepassing worden.
2. Parttimers hebben recht op een evenredig deel van deze extra vakantiedagen.
3. Het aantal extra vakantiedagen waar de werknemer recht op heeft bedraagt:
 - a. bij een dienstverband van 10 jaar: 2 dagen;
 - b. bij een dienstverband van 20 jaar: 6 dagen;
 - c. bij een dienstverband van 30 jaar: 12 dagen.
4. Een vóór of uiterlijk op 1 januari 2007 hoger opgebouwd recht op extra vakantiedagen blijft gehandhaafd.

Artikel 20

TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR

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

Artikel 21

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 22

CALAMITEITENVERLOF

1. Indien bij calamiteiten de verzorging van de gezinsleden door de werknemer dient te geschieden zal het bedrijf hiermee rekening houden; in deze gevallen is na beoordeling van de werkgever, verlof met behoud van loon toegestaan.
2. Onder een calamiteit wordt verstaan:
 - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, hier wordt in ieder geval onder verstaan 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. De werknemer heeft recht op betaald verlof gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.

4. 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 23

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, (pleegstief-)kinderen of (pleegstief-)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 opnemng 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 in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Artikel 24

ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGSVERLOF

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken. 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, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke bevallingsdatum, kenbaar te maken.

Artikel 25

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van achttien weken 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 verlof slechts éénmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarop de datum van adoptie is vermeld.

Artikel 26

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft geduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van zes maanden, een verlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

2. De werknemer kan uitsluitend met instemming van de werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
3. 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.
4. 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.
5. Indien gekozen wordt voor de mogelijkheid zoals bedoeld in het tweede 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.
6. Tijdens het verlof bouwt de werknemer alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Artikel 27

ORGANISATIEVERLOF

1. Een werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is aangegaan heeft voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen recht op organisatieverlof met behoud van loon.
2. Een 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 het aanspreekpunt voor zijn collega's binnen de onderneming waar hij werkzaam is.
3. Per onderneming worden er maximaal twee ambassadeurs door LBV aangewezen.
4. De werknemersorganisatie (Vakbond LBV) zal aan de werkgever schriftelijk mededelen wie binnen zijn bedrijf tot ambassadeur is/zijn aangewezen.
5. Per ambassadeur kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 4 dagen verlof per kalenderjaar worden opgenomen.
6. Voor elke vakbondsvergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
7. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen kan aan de werknemer die geen ambassadeur is, maar wel gewoon lid is van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisatie, indien de werkzaamheden dit, naar het oordeel van de werkgever, toelaten, met een maximum van 1 volledige dag per kalenderjaar, verlof worden gegeven met behoud van loon. Voor elke vakbondsvergadering dient het betrokken lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 28

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 29

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 30

REISKOSTEN & 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 0,18 euro per kilometer. Meerrijdende 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 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		

3. De reiskosten en reistijd worden bepaald middels een gangbaar 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 31

VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

1. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op één dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding.
2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde vergoeding bestaat in ieder geval uit pensionkosten.
3. Indien de werknemer van het eerste lid van dit artikel geen gebruik wenst te maken, kan deze werknemer, met betrekking tot een reiskosten-, en reisurevergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis) geen beroep doen op artikel 30 van deze CAO.

Artikel 32

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 80,29 euro bruto per maand voor trainingen van de hond. Bovendien kan de werknemer de noodzakelijke verzorgingskosten van de hond bij de werkgever declareren.
2. De werknemer die als hondengeleider in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever werkt met een eigen gecertificeerde hond heeft recht op een vergoeding van 0,66 euro netto per gewerkt uur, met een maximum van 83,72 euro netto per maand, voor de aanschaf, de huisvesting en de verzorging van de hond.
3. De werknemer die een vergoeding ontvangt als genoemd in het tweede lid van dit artikel, dient op verzoek van de werkgever de daadwerkelijk gemaakte kosten aan te tonen.

Artikel 33

SPAARLOONREGELING

De werkgever zal aan alle vaste werknemers de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling op ondernemingsniveau.

Artikel 34

ONGEVALLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

Artikel 35

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:
 - b. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
 - c. bij het tweede ziektegeval: 1 wachtdag;
 - d. bij het derde en elk volgend ziektegeval: 2 wachtdagen.

Artikel 36

MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg c.q. vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze CAO of daarbij behorende arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
2. Partijen 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. Het reglement van de geschillencommissie ligt voor de werknemer bij de werkgever ter inzage.

Artikel 37

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

1. CAO -partijen geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren sociaal beleid.

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

Artikel 38

SCHOLINGSBEPALING

1. Ter bevordering en financiering van de branchegerichte opleidingen is er een opleidingsfonds.
2. Het bestuur van deze Stichting Opleidingsfonds EvenementenBegeleidingsbranche (SOEB) wordt paritair gevormd door CAO-partijen.
3. Voor de looptijd van deze CAO betalen alle individuele leden van de VBE een bijdrage van 45,38 euro per CAO-jaar voor iedere bij hen werkzame legitimatiebewijshouder, voorzover deze werknemers in het desbetreffende jaar zijn verlonnd. Peildatum voor de bijdrage 2007 is de situatie per 31 december 2006. Peildatum voor de bijdrage 2008 is de situatie per 31 december 2007.
4. Doel van de Stichting Opleidingsfonds EvenementenBegeleidingsbranche is onder andere: permanente kwaliteitsverbetering in de branche door het ondersteunen, opzetten en organiseren van functiegerichte trainingen, goede en gerichte scholingsmogelijkheden en deskundige praktijkbegeleiding.
5. Scholing onder het ND-vergunningstelsel kan betreffen het diploma Beveiliger. Het zeer algemene karakter van deze opleiding maakt functiegerichte training in de praktijk op de werkvloer noodzakelijk. Het fonds draagt zorg voor functiegerichte trainingen, onder meer door het steunen en organiseren van de Module Evenementenbeveiliging en het opzetten en ondersteunen van de functiegerichte opleiding Event Security Officer, teneinde te voldoen aan de bij de wet en regelgeving opgelegde scholingsverplichting.
6. Gedurende de looptijd van deze CAO zijn de uitgaven van het fonds vooral gericht op de ontwikkeling van de branchespecifieke scholingsstructuur en de uitvoering daarvan. Tevens wordt aan CAO-partijen ondersteuning geboden ten behoeve van voorlichting en andere als noodzakelijk aan te merken activiteiten.

Protocol 1

HORECABEVEILIGING

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen onderzoeken of aan een verdere uitwerking en beschrijving van de horecabeveiligingswerkzaamheden van de VBE-leden gewerkt kan worden.

BIJLAGE 1: Loonschalen

BRUTO MAANDLOON VAN EEN FULLTIME WERKNEMER

(exclusief 8% vakantiebijslag)

Vanaf 1 januari 2007

	A	B1	B2	C
18 jaar	758,92	802,91	879,90	934,90
19 jaar	875,67	926,44	1.015,27	1.078,73
20 jaar	1.025,79	1.085,25	1.189,32	1.236,65
21 jaar	1.209,26	1.279,36	1.402,04	1.489,67
22 jaar	1.417,76	1.499,94	1.643,77	1.746,51
23 jaar en ouder	1.667,95	1.764,64	1.933,85	2.054,72

BRUTO MAANDLOON VAN EEN FULLTIME WERKNEMER

(exclusief 8% vakantiebijslag)

Vanaf 1 januari 2008

	A	B1	B2	C
18 jaar	787,76	833,42	913,34	970,43
19 jaar	908,94	961,64	1.053,85	1.119,72
20 jaar	1.064,77	1.126,49	1.234,51	1.311,67
21 jaar	1.255,21	1.327,97	1.455,32	1.546,28
22 jaar	1.471,63	1.556,94	1.706,23	1.812,88
23 jaar en ouder	1.731,33	1.831,70	2.007,34	2.132,80

Noot: deze loonschalen gelden pro rata voor een parttime werknemer.

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.

CAO EVENEMENTENBEVEILIGING OPROEPKRACHTEN 2007/2008

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkings sfeer	22
Artikel 2	Definities	22
Artikel 3	Dispensatie	23
Artikel 4	Duur, verlenging & beëindiging van deze CAO	23
Artikel 5	Wijziging van deze CAO tijdens de contractperiode	23
Artikel 6	Reorganisatie van partijen	23
Artikel 7	Fusies & Reorganisaties	23
Artikel 8	Verplichtingen van de werkgever	24
Artikel 9	Verplichtingen van de oproepkracht	24
Artikel 10	Arbeidsomstandigheden	24
Artikel 11	Overeenkomst van de oproepkracht	24
Artikel 12	Arbeidstijden	25
Artikel 13	Uurbeloning, Functie-indeling & Loonsverhoging	26
Artikel 14	Loonstrook	27
Artikel 15	Vakantie & Vakantiebijslag	27
Artikel 16	Maaltijdregeling	27
Artikel 17	Reiskosten & Reisuren	27
Artikel 18	Verblijfkostenvergoeding	28
Artikel 19	Werken met honden	28
Artikel 20	Ongevallen- & Aansprakelijkheidsverzekering	28
Artikel 21	Melding en uitkering bij ziekte of ongeval	29
Artikel 22	Stagiairs	29
Artikel 23	Uitzendkrachten	29
Artikel 24	Minnelijke oplossing van geschillen	29
Artikel 25	Hoofdlijnen Sociaal Statuut	30
Artikel 26	Scholingsbepaling	30
Bijlage 1	Loonschalen: uurlonen van een oproepkracht	31
Bijlage 2	Model voorovereenkomst oproepkrachten	32
Bijlage 3	Model registratieformulier evenementenbeveiliging	35

Artikel 1

WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) geldt voor ondernemingen die tenminste 60 procent van hun totale omzet genereren uit de Evenementenbeveiliging. Onder Evenementenbeveiliging wordt verstaan: de 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. De Evenementenbeveiliging kenmerkt zich door kortlopende projecten, seizoensinvloeden, avond- en weekendwerk alsmede werk op feestdagen.
2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen die zijn aangesloten bij de Vereniging van Particuliere Beveiligingsorganisaties en die tot de werkingssfeer van de CAO voor de Particuliere Beveiliging kunnen worden gerekend.
3. Deze CAO geldt niet voor oproepkrachten die op kantoor werkzaam zijn.
4. Overal waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" of "hem", wordt tevens bedoeld "zij" of "haar". Overal waar wordt gesproken over "werknemer" wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm bedoeld.

Artikel 2

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "de werkgever":
ledere natuurlijke persoon of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
2. "de oproepkracht":
Een werknemer met een voorovereenkomst met een uitgestelde plicht tot het verrichten van arbeid, waarbij de werkgever de oproepkracht kan oproepen voor onregelmatig voorkomende diensten. Deze diensten worden in onderling overleg tussen de werkgever en de oproepkracht geregeld, zowel wat de beschikbaarstelling van de werknemer betreft, als de duur en de aard van de te verrichten arbeid. Dit betekent dat de voorovereenkomst voor nul uur wordt aangegaan. Het werk van de oproepkracht betreft losse en ongeregelde arbeid welke 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.
3. "uitzendkrachten"
ledere natuurlijke persoon die door tussenkomst van een uitzendonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever als genoemde in het eerste lid van dit artikel.
4. "stagiairs"
De stagiair is een oproepkracht die boven de sterkte wordt ingezet en die nog niet in het bezit is van het diploma Beveiligiger binnen het ND-vergunningenstelsel dan wel het vervangend diploma Event Security Officer, maar voor één van deze diploma's in opleiding is.

Artikel 3

DISPENSATIE

1. Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO. Controle door partijen bij deze CAO op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze CAO dient te worden ingediend bij partijen bij deze CAO.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren dat aanvangt op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2008.
2. Deze CAO kan door CAO-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de CAO-partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met een jaar.

Artikel 5

WIJZIGING VAN DEZE CAO TIJDENS DE CONTRACTSPERIODE

1. CAO-partijen keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeenschappelijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door CAO-partijen gewaarmerkte arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door CAO-partijen worden gewaarmerkt.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal twee maal per jaar, zal 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 6

REORGANISATIE VAN PARTIJEN

In geval van reorganisatie staan CAO-partijen 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 & REORGANISATIES

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

Artikel 8

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgeversorganisatie VBE zal bevorderen dat haar leden geen andere voorwaarden of arbeidsovereenkomsten zullen aangaan dan als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in voor de oproepkracht positieve zin zijn daarentegen wel toegestaan.
2. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan iedere oproepkracht waarmee een voorovereenkomst wordt gesloten te verstrekken.

Artikel 9

VERPLICHTINGEN VAN DE OPROEPKRACHT

De werknemersorganisatie LBV zal bevorderen dat haar leden geen andere arbeidsvoorwaarden zullen stellen dan diegene die in deze CAO zijn overeengekomen.

Artikel 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke opdracht dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) van toepassing.
2. De leden van de VBE dienen er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van haar oproepkrachten bij die evenementen waar tewerkstelling plaats vindt, alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke alsmede bedrijfsmatige voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en welzijn.
3. Er dient de nodige informatie en voorlichting gegeven te worden aan alle direct bij het evenement betrokken oproepkrachten over de aard van het werk en de mogelijk daarbij behorende risico's, welke de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar kunnen brengen. De oproepkracht is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.
4. Afhankelijk van de omstandigheden van het evenement en de mogelijk daarbij behorende risico's stelt de werkgever alle hiervoor benodigde hulpmiddelen ter beschikking zoals communicatiemiddelen, deugdelijke kleding, gehoorbescherming, persoonlijke beschermingsmiddelen e.d., dit ter beoordeling en verantwoording van de werkgever.

Artikel 11

OVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT

1. VOOROVEREENKOMST

De persoon die als oproepkracht in de evenementenbeveiliging wil werken, sluit met een werkgever een voorovereenkomst conform het model als genoemd in bijlage 2 van deze CAO.

2. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN.

- a. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst als de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten voor een nader te noemen werkgever en daartoe het Registratieformulier Evenementenbeveiliging, zoals bedoeld in bijlage 3 van deze CAO, ten behoeve van deze werkzaamheden heeft getekend.
- b. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de opdracht zoals deze door de werkgever wordt verstrekt. Deze duur wordt vooraf overeengekomen, maar kan na wederzijds overleg en goedkeuring ook tussentijds worden gewijzigd of afwijken.

- c. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de opdracht. Artikel 7:668a, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt uitgesloten (ZIE DE TOELICHTING ONDER DIT ARTIKEL).
- d. Bij de aanvang van elke arbeidsovereenkomst ontvangt de oproepkracht desgewenst een schriftelijke bevestiging van de opdracht. Bij aanvang van de dienst tekent de oproepkracht het door de werkgever beschikbaar gestelde Registratieformulier Evenementenbeveiliging, zoals bedoeld in bijlage 3 van deze CAO, dat de periode aangeeft waarover de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
- e. Indien de oproepkracht de arbeidsovereenkomst tussentijds, tijdens de duur van de opdracht wenst te beëindigen is hij te allen tijde verplicht zijn voornemen terstond aan de werkgever te melden. De werkgever zal gelet op de specifieke omstandigheden bepalen of de oproepkracht tussentijds de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.
- f. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. De werkgever is alleen beloning verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht, waarbij elke oproep geacht wordt een minimale werktijd van vier uur te hebben. Het bepaalde in artikel 7:628, eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing.

TOELICHTING BIJ ARTIKEL 10 LID 2 SUB C:

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

Artikel 12

ARBEIDSTIJDEN

1. Voor de oproepkracht 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 oproepkracht 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 oproepkracht 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 oproepkracht maximaal drie opeenvolgende nachten 12 uur per nachtdienst werken, bestaande uit maximaal 11 uur arbeid en minimaal 1 uur pauze;
 - d. Na een nachtdienst heeft de oproepkracht recht op een onafgebroken rusttijd van tenminste 12 uur;
 - e. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de oproepkracht maximaal 44 nachtdiensten per periode van 16 weken werkt.
- 5. De oproepkracht gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op de zondag.

Artikel 13

UURBELONING, FUNCTIE-INDELING & LOONSVERHOGING

- 1. De oproepkracht geniet tenminste een beloning vastgesteld per uur, die wordt uitbetaald naar rato van het aantal gewerkte uren.
- 2. De functie van de oproepkracht wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus.
 - a. **NIET-ZELFSTANDIG UITVOERENDE**
Een gediplomeerde, in het bezit van het diploma Beveiliging binnen het ND-vergunningstelsel, dan wel het vervangend diploma Event Security Officer, die wordt ingezet in een uitvoerende positie onder leiding van een leidinggevende gediplomeerde en die geen opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform schaal A in bijlage 1 van deze CAO.
 - b. **ZELFSTANDIG UITVOERENDE**
Een gediplomeerde, die zelfstandig wordt ingezet zonder leidinggevende en die derhalve zonodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie, ontvangt een loon conform 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 conform 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 conform 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 conform schaal C in bijlage 1 van deze CAO.
- 3. Per 1 januari 2008 wordt loonschaal A met 2,8 procent verhoogd. Per 1 januari 2008 worden de loonschalen B en C met 1,4 procent verhoogd. Zie bijlage 1 van deze CAO.

Artikel 14

LOONSTROOK

1. Op verzoek van de oproepkracht wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: de feitelijke bruto beloningen, de vakantiedagenuitkering, de vakantiebijslag, eventuele andere suppleties, eventuele onkostenvergoedingen, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages, als in bedragen, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen.
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 15

VAKANTIE & VAKANTIEBIJSLAG

1. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt een percentage van het voor hem geldende brutoloon exclusief vakantiebijslag (10,43 procent in 2007 en 10,39 procent in 2008).
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). De uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaatsvindt met de betaling van het aantal gewerkte uren.

Artikel 16

MAALTIJDREGELING

De oproepkracht 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 17

REISKOSTEN & REISUREN

1. Reiskosten

Voor de oproepkracht geldt de volgende reiskostenregeling:

- a. De oproepkracht 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 oproepkracht die het voertuig bestuurt heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,18 euro per kilometer. Meerrijdende oproepkrachten ontvangen geen vergoeding.
 2. De oproepkracht die rijdt of meerrijdt heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,10 euro per kilometer.
- e. 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.
- f. 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 oproepkracht ontvangt reisurens 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		

3. De reiskosten en reistijd worden bepaald middels een gangbaar routeplanningsprogramma (laatste versie, snelste route). Aan de oproepkracht wordt hiervan, per betalingsperiode van het loon, een verantwoordingsoverzicht verstrekt.

Artikel 18

VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

1. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op één dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding.
2. De in het eerste lid van dit artikel genoemde vergoeding bestaat in ieder geval uit pensionkosten.
3. Indien de oproepkracht van het eerste lid van dit artikel geen gebruik wenst te maken, kan deze oproepkracht, met betrekking tot een reiskosten-, en reisurensvergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis) geen beroep doen op artikel 17 van deze CAO.

Artikel 19

WERKEN MET HONDEN

1. De oproepkracht die als hondengeleider werkt met een door de werkgever ter beschikking gestelde gecertificeerde hond, heeft recht op een vergoeding van 0,50 euro bruto per gewerkt uur voor trainingen van de hond. Bovendien kan de werknemer de noodzakelijke verzorgingskosten van de hond bij de werkgever declareren.
2. De oproepkracht 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 huisvesting en de verzorging van de hond.
3. De oproepkracht die een vergoeding ontvangt als genoemd in het tweede lid van dit artikel, dient op verzoek van de werkgever de daadwerkelijk gemaakte kosten aan te tonen.

Artikel 20

ONGEVALLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

Artikel 21

MELDING EN UITKERING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

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 die de arbeidsovereenkomst nog voortduurt.

Artikel 22

STAGIAIRS

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 gediplomeerde leidinggevende, conform artikel 13 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 185 euro netto, naar rato van 160 uur;
 - d. op de stagiair zijn de artikelen 16, 17 en 18 van deze CAO onverkort van toepassing.

Artikel 23

UITZENDKRACHTEN

Indien de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, dan is de CAO Evenementenbeveiliging Oproepkrachten op deze uitzendkrachten van toepassing.

Artikel 24

MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil in opvatting omtrent de uitleg c.q. vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze CAO of daarbij behorende arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet nakoming, onjuiste uitleg of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan de wederpartij, tegen wie of wel tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.
2. Partijen 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 van de schriftelijke klacht, als bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, geen overeenstemming is verkregen, heeft de partij welke de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand nadien het recht deze voor te leggen aan de geschillencommissie of voor te leggen aan de bevoegde rechter. Het reglement van de geschillencommissie ligt voor de oproepkracht bij de werkgever ter inzage.

Artikel 25

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

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

Artikel 26

SCHOLINGSBEPALING

1. Ter bevordering en financiering van de branchegerichte opleidingen is er een opleidingsfonds.
2. Het bestuur van deze Stichting Opleidingsfonds EvenementenBegeleidingsbranche (SOEB) wordt paritair gevormd door CAO-partijen.
3. Voor de looptijd van deze CAO betalen alle individuele leden van de VBE een bijdrage van 45,38 euro per CAO-jaar voor iedere bij hen werkzame legitimatiebewijshouder, voorzover deze oproepkrachten in het desbetreffende jaar zijn verloned. Peildatum voor de bijdrage 2007 is de situatie per 31 december 2006. Peildatum voor de bijdrage 2008 is de situatie per 31 december 2007.
4. Doel van de Stichting Opleidingsfonds EvenementenBegeleidingsbranche is onder andere: permanente kwaliteitsverbetering in de branche door het ondersteunen, opzetten en organiseren van functiegerichte trainingen, goede en gerichte scholingsmogelijkheden en deskundige praktijkbegeleiding.
5. Scholing onder het ND-vergunningstelsel kan betreffen het diploma Beveiliger. Het zeer algemene karakter van deze opleiding maakt functiegerichte training in de praktijk op de werkvloer noodzakelijk. Het fonds draagt zorg voor functiegerichte trainingen, onder meer door het steunen en organiseren van de Module Evenementenbeveiliging en het opzetten en ondersteunen van de functiegerichte opleiding Event Security Officer, teneinde te voldoen aan de bij de wet en regelgeving opgelegde scholingsverplichting.
6. Gedurende de looptijd van deze CAO zijn de uitgaven van het fonds vooral gericht op de ontwikkeling van de branchespecifieke scholingsstructuur en de uitvoering daarvan. Tevens wordt aan CAO-partijen ondersteuning geboden ten behoeve van voorlichting en andere als noodzakelijk aan te merken activiteiten.

BIJLAGE 1: Loonschalen

BRUTO UURLONEN VAN EEN OPROEPKRACHT

(exclusief 8% vakantiebijslag én 10,43% vakantiedagenbijslag)

Vanaf 1 januari 2007

	A	B1	B2	C
18 jaar	3,45	3,62	4,01	4,82
19 jaar	3,98	4,17	4,63	5,56
20 jaar	4,68	4,89	5,42	6,51
21 jaar	5,50	5,76	6,39	7,68
22 jaar	6,45	6,76	7,50	9,00
23 jaar en ouder	7,59	7,95	8,82	10,59

BRUTO UURLONEN VAN EEN OPROEPKRACHT

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

Vanaf 1 januari 2008

	A	B1	B2	C
18 jaar	3,55	3,67	4,07	4,89
19 jaar	4,09	4,23	4,69	5,64
20 jaar	4,81	4,96	5,49	6,60
21 jaar	5,65	5,84	6,48	7,79
22 jaar	6,63	6,85	7,60	9,13
23 jaar en ouder	7,80	8,06	8,94	10,74

BIJLAGE 2: Model voorovereenkomst oproepkrachten

VOOROVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN EVENEMENTENBEVEILGING
behorende bij de CAO Evenementenbeveiliging Oproepkrachten 2007/2008

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 werkgever en 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

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

Artikel 3

Zodra en zolang als werkzaamheden na oproep worden verricht, is de CAO voor Evenementenbeveiliging Oproepkrachten 2007/2008 van toepassing.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

De oproepkracht verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken 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 3: Model registratieformulier evenementenbeveiliging

REGISTRATIEFORMULIER EVENEMENTENBEVEILIGING

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 Evenementenbeveiliging Oproepkrachten 2007/2008 en de overige condities van de arbeidsovereenkomst.

Naam projectleider: _____
Handtekening projectleider: _____
Datum: _____