



CAO VOOR
VERKEERSREGELAARS
1 oktober 2017 – 1 oktober 2018

CAO VOOR VERKEERSREGELAARS 1 OKTOBER 2017 TOT 1 OKTOBER 2018

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een afgeleide en informatieve versie van de cao Beveiliging bedoeld voor werkgevers van verkeersregelaarsorganisaties die zijn aangesloten bij de Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland, en haar werknemers die verkeersregelende taken vervullen zoals bedoeld in de Wettelijke Regeling verkeersregelaars. Deze versie voor verkeersregelaars is informatief van aard en biedt een overzicht van de rechten en plichten van werkgevers en werknemers in de verkeersregelaarsbranche. Aan deze versie kunnen daarom geen rechten worden ontleend, hiervoor dient u altijd de originele cao Beveiliging te raadplegen te vinden op www.vbe.biz/cao-beveiliging/. Onder gelijklopende artikelnamen, te vinden in het Algemeen deel of deel-A, treft u de corresponderende cao artikelen die rechtsgeldig zijn.

De Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland streeft ernaar om deze versie voor verkeersregelaars bij wijzigingen van de cao Beveiliging zo snel mogelijk aan te passen.

Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland

L.H.C. Vincken, directeur

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1	WERKINGSSFEER	3
ARTIKEL 2	DISPENSATIE EN AFWIJKENDE ARBEIDSVORWAARDEN	3
ARTIKEL 3	DEFINITIES	3
ARTIKEL 4	DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO	4
ARTIKEL 5	MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	4
ARTIKEL 6	NALEVING CAO	4
ARTIKEL 7	FUSIES & REORGANISATIES	5
ARTIKEL 8	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	5
ARTIKEL 9	NEVENWERKZAAMHEDEN	5
ARTIKEL 10	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	6
ARTIKEL 11	UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS	6
ARTIKEL 12	ARBEIDSOVEREENKOMST	7
ARTIKEL 13	DE MIN-MAX GROEI ARBEIDSOVEREENKOMST	7
ARTIKEL 14	PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST	8
ARTIKEL 15	ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT	8
ARTIKEL 16	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
ARTIKEL 17	DISCIPLINAIRE MAATREGEL	9
ARTIKEL 18	SCHORSING	10
ARTIKEL 19	OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN	10
ARTIKEL 20	ARBEIDSTIJDEN	11
ARTIKEL 21	VAKANTIEUREN & VAKANTIE TOESLAG	11
ARTIKEL 22	EXTRA VAKANTIEUREN	12
ARTIKEL 23	FEESTDAGEN	12
ARTIKEL 24	TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR	12
ARTIKEL 25	LOONSVERHOOGING	12
ARTIKEL 26	URBELONING	12
ARTIKEL 27	WAARNEMING	12
ARTIKEL 28	MAALTIJDREGELING	12
ARTIKEL 29	REISKOSTEN & REISUREN	12
ARTIKEL 30	VERBLIJFKOSTENVERGOEDING	13
ARTIKEL 31	BIJZONDER VERLOF	14
ARTIKEL 32	ZORGVERLOF	14
ARTIKEL 33	BIJZONDERE AFSPRAKEN (LEDEN) VAKBONDEN	15
ARTIKEL 34	ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL	15
ARTIKEL 35	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	16
ARTIKEL 36	ONGEVALLLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING	16
ARTIKEL 37	ZIEKTE NA ONTSLAG	16
ARTIKEL 38	BEPALINGEN SOCIAAL FONDS	17
ARTIKEL 39	VERPLICHTE OPLEIDING	17
ARTIKEL 40	EHBO/BHV	18
BIJLAGE 1	LOON-FUNCTIE GEBOUW	19
	A. FUNCTIE-INDELING	19
	B. LOONTABELLEN	20
BIJLAGE 2	CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21

CAO VOOR VERKEERSREGELAARS

Artikel 1 WERKINGSFEER

1. Deze cao is van toepassing op alle werkgevers van organisaties voor verkeersregelaars die lid zijn van VBe NL, met werknemers die werkzaamheden verrichten betreffende het regelen van verkeer zoals vermeld in de Wettelijke Regeling verkeersregelaars.

Artikel 2 DISPENSATIE EN AFWIJKENDE ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Cao-partijen kunnen gezamenlijk dispensatie verlenen voor (onderdelen) van deze cao. Verzoeken om dispensatie worden uitsluitend in behandeling genomen als deze schriftelijk worden gedaan en gericht zijn aan het secretariaat Sociaal Fonds Cao Beveiliging, secretariaat@sfc.nl. Indien dispensatie wordt verleend, geschiedt dit voor de duur van deze cao.
2. Tenzij anders bepaald mag de werkgever voor de werknemer in positieve zin afwijken van de arbeidsvoorwaarden in deze cao.
3. Alle voorgaande cao's komen met ingang van deze cao te vervallen. Tenzij hierover expliciet een afspraak gemaakt is in de individuele arbeidsovereenkomst, niet zijnde het cao-incorporatiebeding, zijn aanspraken, rechten en plichten van bepalingen uit het verleden die in deze cao niet meer terugkomen niet meer geldend. In geval deze aanspraken, rechten en plichten in deze cao zijn gewijzigd, dan geldt dat er slechts een recht bestaat op de nieuwe gewijzigde bepalingen en er geen doorlopend en of cumulatief recht bestaat op de oude bepaling.

Artikel 3 DEFINITIES

In deze cao wordt verstaan onder:

1. **basisuurloon**: Het uurloon zoals opgenomen in de tabel loonschalen vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit de individuele arbeidsovereenkomst.
2. **basismaandloon**: Het maandloon zoals opgenomen in de tabel loonschalen eventueel vermeerderd met aanvullende loonaanspraken uit de individuele arbeidsovereenkomst.
3. **feestdagen**: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koningsdag, 5 mei als viering van de nationale bevrijding in de lustrumjaren (om de 5 jaar), Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
4. **fulltime**: Voltijds, op basis van een volledige betrekking 40 uur werk per week.
5. **jaarsalaris**: Het verdiende basismaandloon x 12 vermeerderd met de vakantietoelage en het gemiddelde van structurele toeslagen in dat jaar.
6. **loonperiode**: Een periode van 4 weken zoals verwoord bij periodeloon.
7. **min-max contract**: Een arbeidsovereenkomst met een minimale omvang van het aantal te werken uren per jaar en een maximale omvang.
8. **oproepkracht**: een werknemer die op basis van een oproepovereenkomst kan worden opgeroepen voor het verrichten van incidentele ongeregelde werkzaamheden.
9. **parttime**: Deeltijds, op basis van een betrekking die minder uren behelst dan de, fulltime, voltijds, betrekking.
10. **periodeloon**: Het basismaandloon x 12 gedeeld door 13 waarbij 4x het weekloon gelijkstaat aan één periode.
11. **uitzend-payrollkracht**: Ieder natuurlijk persoon die door tussenkomst van een uitzend-payrollonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever.
12. **vakbondskaderlid**: Een lid van één van de vakbonden en tevens werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze cao overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een vakbondskaderlid het aanspreekpunt voor overige leden en collega's binnen de onderneming waar hij werkzaam is.
13. **wachtdagen**: de dagen die liggen tussen de ziekmelding en de doorbetaling van het basis-, dan wel periodeloon.
14. **werkgever**: Iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingsfeer van deze cao.

15. **werknemer:** Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
16. **ziektégeld:** Het basismaandloon, dan wel periodeloan, van de werknemer alsof hij niet arbeidsongeschikt zou zijn vermeerderd met de in de voorgaande 52 weken verdiende gemiddelde onregelmatigheidstoelag.
De gemiddelde onregelmatigheidstoelag wordt berekend door de som van de toeslag bijzondere uren, feestdagtoelag, toeslag in het ziektégeld en het structurele overwerk (inclusief overwerktoelag) te delen door de arbeidstijd. De uitkering bij arbeidsongeschiktheid van de parttimer moet gebaseerd worden op de gemiddelde arbeidstijd per dag over de 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, tenzij het aantal contractuele uren hoger is.

Artikel 4 DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van 12 maanden dat aanvangt op 1 oktober 2017 en eindigt op 30 september 2018.
2. Deze cao kan door cao-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de cao-partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode als waar deze cao voor was afgesloten met een maximum van een jaar.
4. Cao-partijen behouden zich het recht voor tussentijdse wijzigingen in deze cao overeen te komen, indien buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen optreden. Cao-partijen zijn in dit geval verplicht om op eerste verzoek met elkaar in overleg te gaan.

Artikel 5 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

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

Artikel 6 NALEVING CAO

1. De werkgever die opzettelijk deze cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient aan het Sociaal Fonds Cao Beveiliging, SFCB, de kosten te vergoeden, die redelijkerwijs worden gemaakt teneinde de juiste en volledige naleving van deze cao te bewerkstelligen. De klacht ten behoeve van (een) met name genoemde werknemer(s) moet schriftelijk en gemotiveerd zijn ingediend bij de werkgever met een afschrift aan het SFCB secretariaat: secretariaat@sfcbl.nl.
2. Er is sprake van een opzettelijke niet-naleving van deze cao indien:
 - De werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de hierboven genoemde klacht schriftelijk aan de werknemer en het SFCB heeft aangetoond dat hij deze cao heeft nageleefd, dan wel dat hij bereid is om alsnog hieraan te voldoen binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de ingediende klacht;
 - de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen schriftelijk heeft gereageerd naar aanleiding van een ingediende klacht, dan wel dat hij heeft aangegeven dat er sprake is van een interpretatiegeschil en dit door tussenkomst van VBe NL heeft voorgelegd aan het SFCB, zoals verwoord in artikel 5.
3. Het SFCB houdt binnen twee maanden na melding een controle op naleving van deze cao en gebruikt hiervoor het nalevingsprotocol cao Beveiliging zoals vastgesteld door het SFCB en gebaseerd op het door SFCB gehanteerde kwaliteitslabel en te downloaden op www.sfcbl.nl.

4. De kostenvergoeding is onder meer gebaseerd op een vergoeding voor de tijdsinvestering welke is vastgesteld op € 100,00 per uur. Geschillen over de verschuldigheid van deze vergoeding kunnen ter verkrijging van een bindend advies worden voorgelegd aan het SFCB.
5. Indien werkgever houder is van een kwaliteitscertificaat wordt aan de uitvoerende instantie melding gemaakt dat er een cao-controle heeft plaatsgevonden i.v.m. opzettelijk niet naleving cao.

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 dienen door de werkgever in overleg met cao-partijen, maatregelen te worden getroffen voor eventuele afvloeiingsregelingen, die een sociale begeleiding van de werknemers behoren te garanderen.
2. De werkgever moet overleg voeren met de vakbonden over de inhoud van het sociaal plan tenminste voor zover het betreft:
 - maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
 - procedure ten behoeve van het vaststellen van boventaligheid, waarbij zowel aan het anciënniteitsprincipe als aan het afspiegelingsprincipe zoveel mogelijk recht wordt gedaan;
 - de overplaatsingsregeling;
 - regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging;
 - maatregelen op financieel en sociaal terrein voor de werknemers die boventalig zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.
3. Op verzoek van de Ondernemingsraad, wordt het overleg uitgebreid tot alle aspecten van het sociaal plan. In dit overleg wordt er naar gestreefd om tot afspraken te komen. Indien deze worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de Ondernemingsraad, ex artikel 25 WOR, geen verandering meer kunnen ondergaan. Blijkt het niet mogelijk binnen een redelijke termijn tot afspraken te komen dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit ter zake van de onder het tweede lid van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de Ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij de werkgever het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergeven.
4. Cao-partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 8 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

Artikel 9 NEVENWERKZAAMHEDEN

1. Het is de werknemer verboden tegen beloning voor derden of voor eigen rekening arbeid te verrichten, tenzij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Dit verbod geldt niet voor de werknemer die arbeid verricht in deeltijd of op basis van een oproepcontract. De schriftelijke toestemming van de werkgever mag alleen worden geweigerd, wanneer de nevenactiviteiten van de werknemer naar het oordeel van de werkgever op een of andere manier schadelijk kunnen zijn voor de onderneming;
2. De werknemer dient aan werkgever schriftelijk mededeling te doen van eventuele nevenwerkzaamheden zodat:
 - a. naleving van de Arbeidstijdenwet en werktijdenregeling van deze cao door cumulatie met de werktijden uit de hoofd- en/of nevenwerkzaamheden niet overschreden worden. De werknemer is gehouden zelf melding te maken van mogelijke overschrijding;
 - b. naar oordeel van de werkgever er geen invloed is op naleving van de van kracht zijnde arbo-omstandigheden.
3. Gedurende een periode van onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

Artikel 10 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

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

Artikel 11 UITZENDKRACHTEN / PAYROLLERS

1. Voor uitzendkrachten/payrollers worden de navolgende bepalingen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur toegepast:
 - a. Uitsluitend het geldende loon in de schaal;
 - b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 - c. toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst en behaalde diploma's;
 - d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 - e. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau en/of payrollonderneming;
 - f. vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13^e maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
 - g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in deze cao.
4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever, voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen, in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
5. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.
6. De werkgevers moeten de vakbonden jaarlijks inzicht geven in de omvang van het uitzendwerk/payrollwerk in de branche.
7. Deze regeling inzake uitzendkrachten en payrollwerknemers wordt schriftelijk gemeld bij partijen van de cao voor Uitzendkrachten of bij partijen van de cao Medewerkers van Payroll Ondernemingen, onder overlegging van de in lid 2 genoemde bepalingen.

Artikel 12 ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Een werkgever mag een werknemer slechts in dienst nemen en houden, indien de werknemer, dan wel de werkgever, in het bezit is van de toestemming van de overheid om zijn werkzaamheden uit te voeren.
2. De werkgever en de werknemer vermelden in de arbeidsovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 2 lid 2.
3. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen.
4. De totale duur van de arbeidsovereenkomsten in een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 24 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van zes maanden meegeteld.
5. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. De één- of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd van een maand worden overeengekomen.
 - a. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als aan de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
 - b. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

Artikel 13 DE MIN-MAX GROEI ARBEIDSOVEREENKOMST

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om gebruik te maken van een min-max groei arbeidsovereenkomst wanneer tevens sprake is van een jaar-urensystematiek. Bij het gebruik van dit min-max contract is er op jaarbasis sprake van een + en – variant van 20% inhoudende dat de max variant overschreden kan worden met 20% en de minimum variant onderschreden met 20%. Het tekort of overschot aan uren kan in de jaar-urensystematiek meegenomen worden naar het opvolgende jaar. Een overschot aan uren wordt op kwartaalbasis verrekend. Een tekort kan alleen verrekend worden in het jaaruren rooster en is maximaal 20%.

1. Door het sluiten van een min-max groei arbeidsovereenkomst heeft de werknemer de mogelijkheid om de minimum variant van de arbeidsovereenkomst te laten groeien volgens lid 4 in dit artikel.
2. De werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het maximum bepaald aantal uren in de min-max arbeidsovereenkomst maar kan niet verplicht worden tot een overschrijding van de arbeidsduur van de fulltimer per loonperiode. Per loonperiode kan de inzet wisselen op basis van de jaar-urensystematiek.
3. Voor de functies verkeersregelaars uit loonfunctiegroep A en B1 geldt dat Indien de werkzaamheden boven het minimum overeengekomen aantal uren incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen geldt gedurende de eerste 78 weken de verlengde uitsluiting van loondoorbetaling conform Burgerlijk Wetboek 7:628 lid 7.

Door de intrinsieke aard van de werkzaamheden geldt voor de min-max arbeidsovereenkomst dat deze maximaal 6 arbeidsovereenkomsten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, in maximaal 48 maanden kunnen worden overeengekomen. Bij overschrijden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit zoals verwoord in het Burgerlijk Wetboek 7:668a lid 5. Dit lid is ten behoeve van ad hoc inzet tijdens seizoens- en feestdagen gebonden kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende projecten. Het betreft een niet te plannen omvang in een range van 1 tot 300 werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties, dan wel tijdens betaalde voetbalwedstrijden.

4. Indien een werknemer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de minimale arbeidsduur, zal de minimale arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. Indien de structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. De werkgever moet binnen 10 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 10 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
5. Werkgever en werknemer maken gebruik van de model min-max groei arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in deze cao. In dit model wordt lid 4 verwoord.

Artikel 14 PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor een parttimer die in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de arbeidsduur is artikel 13 lid 4 van toepassing.

Artikel 15 ARBEIDSOVEREENKOMST VAN DE OPROEPKRACHT

1. De persoon die als oproepkracht wil werken, sluit met een werkgever een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, oproepovereenkomst. Beiden vermelden in de oproepovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen.
2. De oproepovereenkomst is een nul-urencontract waarbij de werknemer kan worden opgeroepen voor het verrichten van incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang en gehoor dient te geven aan de oproep van de werkgever, tenzij beiden expliciet anders zijn overeengekomen en dit hebben verwoord in de oproepovereenkomst.
3. Het bepaalde in artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek is gedurende de eerste 78 weken van toepassing voor de functies verkeersregelaar waarvoor salarisschaal A en B1 van toepassing is. De werkgever is alleen loon verschuldigd over de periode dat de oproepkracht daadwerkelijk arbeid heeft verricht, waarbij elke oproep geacht wordt een minimale werktijd van drie uur te hebben en er een aanspraak op loon is van tenminste drie uur. Door de intrinsieke aard van de werkzaamheden is artikel 7:668a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing waardoor het mogelijk is om maximaal zes oproepovereenkomsten overeen te komen in een periode van vier jaar zonder dat er een recht op een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit lid ten behoeve van ad hoc inzet die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben; tijdens seizoens- en feestdagen gebonden kortdurende, eenmalige, onvoorspelbare, in de tijd voorkomende projecten. Het betreft een niet te plannen omvang in een range van 1 tot 300 werknemers die werkzaam zijn op wisselende (bij evenementen tijdelijk speciaal hiervoor opgebouwde) locaties, dan wel tijdens betaalde voetbalwedstrijden.
4. Indien een oproepkracht na tenminste 26 weken, in een volgende aaneengesloten periode van 13 weken een arbeidstijd heeft gekend van structureel, gemiddeld, minimaal vijf uur per week, zal deze op schriftelijk verzoek van de oproepkracht vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in een min-max groei arbeidsovereenkomst of een parttime arbeidsovereenkomst. Hierbij heeft de oproepkracht, indien er sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, recht op het aantal contractuele uren, gelijk aan die gemiddelde arbeidstijd. Bij telling worden voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. Indien het gemiddelde niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond en bij meer dan een half uur naar boven. De werkgever zal binnen tien werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen tien werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de oproepkracht.

5. Werkgever en werknemer maken gebruik van de model oproep arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in deze cao. In dit model wordt lid 4 verwoord.

Artikel 16 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van het contract schriftelijk informeren of het contract wordt verlengd of niet, en zo ja onder welke voorwaarden.
2. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt:
 - a. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
 - b. Per vijf volledige dienstjaren geldt één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
 - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
 - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bepaald in dit artikel.
3. Opzegging met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd moet ten minste 12 uur voor aanvang van de arbeid aan de wederpartij worden meegedeeld. Bij overtreding hiervan moet aan de wederpartij een schadeloosstelling ter grootte van 8 uren worden betaald.
4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn beëindigd:
 1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 BW.
 2. Bij het overlijden van de werknemer.
 3. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden.
 4. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in dit artikel.
 5. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
 6. Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
 7. Op verzoek van de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn.
5. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever, als daarom door de werknemer wordt verzocht, een getuigschrift te verstrekken aan de werknemer. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon en de loonschaal en de datum van de in- en uitdiensttreding.
6. Dit artikel geldt, met uitzondering van lid 4.1, 4.2, 4.5 en 4.6, niet voor oproepkrachten.

Artikel 17 DISCIPLINAIRE MAATREGEL

1. De werkgever kan de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door de werkgever gegeven instructies en/of ingevolge deze cao op hem rustende verplichtingen een disciplinaire maatregel te treffen, onder uitsluiting van artikel 7: 628 BW. De disciplinaire maatregelen bestaan uit:
 - a. schriftelijke berisping en/of
 - b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen.
 - c. plaatsing in een lager ingedeelde functie gedurende maximaal zes maanden, al of niet onder inhouding van het gedeelte van het basismaandloon dat hoger is dan het voor de lagere functie - waarin tewerkstelling plaatsvindt - geldende.
2. Schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, wordt niet beschouwd als een disciplinaire maatregel.
3. De werkgever zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer horen en hem in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, Ondernemingsraad of andere door hem

aan te wijzen adviseur. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden. De werkgever dient ter zake advies in te winnen van de Personeelsmanager.

4. Binnen uiterlijk 21 dagen vanaf de start van het disciplinair onderzoek deelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mee, welke disciplinaire maatregelen getroffen worden.
5. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee respectievelijk drie jaar, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder lid 1.a, respectievelijk lid 1.b/1.c, uit het personeelsdossier verwijderd, de genoemde maatregelen worden niet meer in enig verband tegen de werknemer gebruikt.

Artikel 18 SCHORSING

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

Artikel 19 OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN

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

Artikel 20 ARBEIDSTIJDEN

1. De maximaal te werken uren voor de werknemer bedragen:
 - 10 uren per dienst;
 - 60 uren per week;
 - gemiddeld 55 uur per week in elke periode van 4 achtereenvolgende weken;
 - gemiddeld 48 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.
2. In geval door een onvoorziene wijziging van omstandigheden die incidenteel en niet-periodiek is, of als de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dit noodzakelijk maakt, dan bedragen de maximaal te werken uren:
 - 12 uur per dienst,
 - 60 uur per week en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week.Indien de arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst wordt verricht, bedragen de maximaal te werken uren voor de werknemer:
 - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en
 - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.
3. De werknemer heeft recht op:
 - dagelijks een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur in een periode van 24 uur. In afwijking van de arbeidstijdenwet is het niet toegestaan dit in te korten.
 - wekelijkse een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke periode van 7 maal 24 uur, of ten minste 72 uren in elke periode van 14 maal 24 uren eventueel opgesplitst in perioden van minimaal 32 uur.
4. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op zon- en feestdagen.
5. De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht. Per maand, dan wel loonperiode wordt ten minste 1 vrije zondag vastgesteld.
6. De voorgaande leden zijn ook van toepassing voor afspraken die de werkgever maakt met Zelfstandigen Zonder Personeel die werkzaamheden verrichten binnen de werkingsfeer van deze cao.

Artikel 21 VAKANTIEUREN & VAKANTIE TOESLAG

1. De werknemer, voor een parttimer naar rato,
 - heeft jaarlijks 160 uur wettelijke vakantieuren en 32 uur bovenwettelijke vakantieuren;
 - heeft bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar recht op een evenredig deel;
 - met een oproepcontract ontvangt de vakantieuren in een geldelijke uitkering van 9,23% per uur;
2. De vakantieuren worden voor het einde van het jaar waarin ze zijn ontstaan opgenomen. Het aantal niet opgenomen uren, inclusief de extra verlofuren in verband met dienstjaren verjaart na 5 jaar met ingang van de maand waarin de uren zijn ontstaan. De in enig vakantiejaar niet opgenomen uren groeien niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer.
3. De vakantietoeslag bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag). Voor deze berekening loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats uiterlijk in de maand mei dan wel periode 5. Voor oproepkrachten wordt 8 procent berekend over het geldende basisuurloon, exclusief de in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering terzake vakantieuren en eventuele onkostenvergoedingen en wordt maandelijks uitbetaald.
4. De werknemer heeft de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen en/of te verkopen met een maximum van 30 uur per jaar tegen het geldende basisuurloon. De verkoopwaarde van vakantieuren uit een voorgaand jaar kennen een waarde die volgt uit lid 2. De oudst ontstane vakantieuren dienen als eerste verkocht te worden.
5. De werknemer heeft tijdens het opnemen van vakantie- en/of verlofuren recht op doorbetaling van zijn loon gebaseerd op zijn jaarsalaris hierbij rekening houdend met lid 2.

Artikel 22 EXTRA VAKANTIEUREN

1. Het aantal extra vakantieuuren, bij parttime naar rato, bedraagt:
 - a. bij een dienstverband van 10 jaar: 16 uur;
 - b. bij een dienstverband van 20 jaar: 48 uur;
 - c. bij een dienstverband van 30 jaar: 96 uur.
2. Dit artikel geldt niet voor werknemers met een oproepcontract.

Artikel 23 FEESTDAGEN

De werknemer, bij parttime naar rato, heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantietegoed van 8 uur.

Artikel 24 TOESLAG KERST & OUD- EN NIEUWJAAR

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

Artikel 25 LOONSVERHOGING

1. De tabellonen stijgen op 1 januari 2018 met 5%.
2. Indien de feitelijke lonen hoger zijn, dan het tabelloon, na toepassing van lid 1, dan ontvangt een werknemer een loonsverhoging van 1% op 1 januari 2018, vervolgens met 2% op 1 juli 2018 en vervolgens 1% op 1 oktober 2018.
3. Werkgevers die (een) loonsverhoging(en) hebben toegekend, vooruitlopend op loonsverhogingen gedurende de looptijd van deze cao, kunnen deze eerder toegekende loonsverhoging verrekenen met de overeengekomen loonsverhoging van deze cao. De eerder toegekende loonsverhoging mag geen betrekking hebben op een bevordering naar een andere functieschaal.

Artikel 26 UURBELONING

1. De werknemer geniet ten minste een beloning vastgesteld per uur, die wordt uitbetaald naar rato van het aantal gewerkte uren zoals opgenomen in de functie-schaallonen uit bijlage 1.
 - a. In het aanvangsjaar kan de werknemer ingedeeld worden in de aanloopschaal.
 - b. De beloning van de aanloopschaal is gelijk aan het Wettelijk Minimum Loon.
 - c. Na één jaar aanloopschaal is de beloning vakvolwassen van toepassing.
2. De functie van de werknemer wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus zoals opgenomen in bijlage 1. Indien de functie niet voorkomt dan staat het de werkgever vrij om een eigen indeling te kiezen.

Artikel 27 WAARNEMING

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

Artikel 28 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 29 REISKOSTEN & REISUREN

1. Voor de werknemer geldt de volgende reiskostenregeling:
 - a. De werknemer reist de eerste 16 kilometer (8 kilometer enkele reis) op eigen kosten.
 - b. Als basis voor de berekening wordt gekozen de woon-werkafstand, oftewel van de woonplaats naar de plaats waar gewerkt wordt.

- c. Binnen een bedrijf wordt gekozen voor één systeem van reiskostenvergoeding. Het bedrijf dient te kiezen uit de twee mogelijke systemen. Het gekozen systeem dient, minimaal per kalenderjaar, hetzelfde te blijven. De twee mogelijkheden zijn:
1. De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding van 0,18 euro per kilometer. Meerrijdende werknemers ontvangen geen vergoeding.
 2. De werknemer én meerrijdende werknemers hebben recht op een reiskostenvergoeding van 0,10 euro per kilometer.
- d. Indien de werkgever bedrijfsvervoer regelt, kan de werknemer geen aanspraak doen op een vergoeding als genoemd in lid 1 sub c van dit artikel. De werkgever kan bepalen dat de feitelijke plaats van tewerkstelling het adres is van waaruit voorzien wordt in gezamenlijk bedrijfsvervoer.
- e. Indien de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, wordt een vergoeding betaald overeenkomstig lid 1 sub c keuze 2 van dit artikel.
2. De werknemer ontvangt reizen voor woon-werkafstand volgens de hierna volgende tabel:

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

Artikel 30 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 reizenvergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis), geen beroep doen op artikel 29.

Artikel 31 BIJZONDER VERLOF

1. Bijzonder verlof wordt, voor zover mogelijk, ten minste een week voor het verzuim bij de werkgever gemeld. Voor de werknemer met een parttime dienstverband geldt de in dit artikel genoemde regeling voor zover op die dagen normaal zou zijn gewerkt.
 - a. Bij huwelijk van de werknemer of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: Verlof voor de duur van de gebeurtenis, 2 dagen. Voor ondertrouw een 0,5 dag.
 - b. Mits op die dag de viering wordt bijgewoond: bij 25-jarig of 40-jarig dienstverband van werknemer of diens echtgenote of partner; bij 25- en 40- jarig huwelijk van werknemer; bij 25-, 40-, 60- en 70-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer of diens echtgenote of partner; bij huwelijk van een kind, stiefkind, pleegkind, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers of schoonzusters van de werknemer: verlof voor de duur van de gebeurtenis, 1 dag.
 - c. Bij overlijden van de echtgenote/partner, een inwonend kind, daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind, ouders, broers en zusters indien werknemer bij hen inwoont: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie met een maximum van 5 dagen.
 - d. Bij overlijden van: een der ouders van de werknemer of diens echtgenote/partner onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders; een der grootouders van de werknemer of diens echtgenote/partner; een niet inwonend kind of aangehuwd kind, daaronder begrepen een niet-inwonend stief- en pleegkind, een broer of zuster, daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegzuster, een kleinkind: indien de werknemer belast is met het regelen van de begrafenis/crematie dan de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie.
 - e. De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlof met behoud van loon om het verlies van een naaste te kunnen verwerken. De duur en omvang van het verlof worden vastgesteld in overleg met de werkgever.
 - f. Bij verhuizing van de werknemer die op het moment van verhuizing een eigen huishouding voert (1x per jaar): 1 dag en 2 dagen bij verhuizing van de werknemer, als dit gebeurt op verzoek van werkgever.
 - g. Voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is: 1 dag. Voorafgaande aan de dag van het examen zal door de werknemer geen nachtdienst hoeven te worden verricht.
 - h. In de 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van 5 dagen.

Artikel 32 ZORGVERLOF

1. De werknemer behoudt gedurende het kortdurend zorgverlof maximaal 7 dagen per 12 maanden recht op behoud van loon. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen bestemmen voor dit verlof.
2. Bij langdurig zorgverlof geldt dat het aantal uren verlof per week de helft bedraagt van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof uit te breiden naar maximaal 18 weken of verzoeken om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
3. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van onbetaald zorgverlof zijn voor rekening van de werknemer.
4. De werknemer die mantelzorg verleent heeft in bijzondere omstandigheden recht op een verzoek tot (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon. Bij een dienstverband van minimaal 60% wordt onder mantelzorg verstaan: het aantoonbaar gedurende 2 uur/dag gedurende 6 dagen per week meer dan 3 maanden niet beroepsmatige zorg verlenen aan een familielid dan wel sterk bevriende relatie; bij een dienstverband van minder dan 60% geldt het tijds criterium van 4 uur/dag. Een werknemer kan eens in de drie jaar in aanmerking komen voor (gedeeltelijke) doorbetaling van

het loon indien alle mogelijkheden om overbelasting door mantelzorg te voorkomen, zoals aanpassing van werk(tijden)zijn benut. De hoogte van de doorbetaling voor een duur van maximaal vier weken bedraagt 50% van het gemiddelde verdiende salaris in de voorbijaande drie maanden. Indien hierin de maand december valt dan is dit het gemiddelde van vier maanden. Bij zwaarwegend bedrijfsbelang kan de werkgever besluiten tot een lager percentage dan 50%.

Artikel 33 BIJZONDERE AFSPRAKEN (LEDEN) VAKBONDEN

1. Een werknemer die kaderlid is van één van de partijen waarmee deze cao is aangegaan, heeft voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen recht op vakbondsverlof met behoud van loon.
2. Per onderneming worden er maximaal 3 kaderleden door de gezamenlijke partijen aangewezen.
3. De gezamenlijke partijen zullen aan de werkgever schriftelijk mededelen wie binnen zijn bedrijf tot kaderlid is/zijn aangewezen.
4. Per kaderlid kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 6 dagen verlof per kalenderjaar worden opgenomen.
5. Voor elke vakbondsvergadering dient het kaderlid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
6. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen kan aan de werknemer die geen kaderlid is, maar wel gewoon lid is van één van bij deze cao betrokken partijen, indien de werkzaamheden dit, naar het oordeel van de werkgever, toelaten, met een maximum van 1 volledige dag per kalenderjaar, verlof worden gegeven met behoud van loon. Voor elke vakbondsvergadering dient het betrokken lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
7. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
8. Vakbonden bij deze cao krijgen door tussenkomst van de werkgever éénmaal per jaar tezamen schriftelijk toegang tot werknemers. De inhoud van hetgeen op schrift verspreid wordt is daarbij wervend van karakter, informerend over vakbondswerk en deze cao. De inhoud roept niet op tot acties of is anderszins mobiliserend of draagt een negatieve beeldvorming over werkgeverschap uit. De schriftelijke toegang wordt mogelijk gemaakt door verspreiding via het Sociaal Fonds SFCB aan de werkgevers, waarbij de werkgevers zorgdragen voor doorgeleiding naar het thuis-, dan wel mailadres van hun werknemers.
9. Werknemers ontvangen een eenmalige tegemoetkoming van netto € 15,- bij het aangaan van een vakbondslidmaatschap bij een vakbond gebonden aan deze cao. De werknemer overhandigt een kopie van zijn lidmaatschapsverklaring, voorzien van ingangsdatum, daartoe aan de werkgever.
10. De werknemer die lid is van een vakbond betrokken bij deze cao kan zijn vakbondscontributie in mindering laten brengen op zijn bruto salaris, conform de hiervoor geldende fiscale regelgeving, om daarmee het bestaande fiscaal wettelijk voordeel te genieten.
11. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden. Op brancheniveau wordt tussen cao-partijen voor de ondernemingen, afhankelijk van de omvang van de personele bezetting, een volume bepaald en geregeld wie als kaderlid, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel, wordt aangemerkt.

Artikel 34 ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer recht op doorbetaling van het brutoloon conform artikel 7:629 BW:
 - a. gedurende de eerste periode van 26 weken: 100 procent;
 - b. gedurende week 27 tot en met week 52: 90 procent;
 - c. gedurende week 53 tot en met week 104: 85 procent;
2. Voor parttimers geldt bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval, met inachtneming van het eerste lid van dit artikel, een loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte dagen dan wel uren in de laatste zes maanden.
3. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in hun derde en vierde ziektejaar onder de 35-80% WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde

uitkering indien de werknemer zich structureel actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn re-integratie, maar om medisch aantoonbare beperkingen niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten.

4. In enig kalenderjaar heeft de werkgever het recht, per ziektegeval en voor zover wettelijk is toegestaan, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen. Het aantal wachtdagen bedraagt:
 - a. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
 - b. bij het tweede en elk volgend ziektegeval: 1 wachtdag¹;
 - c. in geval van chronisch ziek zijn komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen te vervallen. Het dient toetsbaar en onomstotelijk vast te staan dat er sprake is van chronisch ziek zijn. Ingeval van onduidelijkheid is er een toetsing mogelijk via de bedrijfsarts/Arboarts. Voor het definiëren van het begrip “chronisch ziek” wordt aansluiting gezocht bij de studie die daar van overheidswege (onderzoek eigen risico zorgverzekering) naar wordt verricht.
5. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt uitgezonderd van de leden 2 t/m 4, het recht op volledige loondoorbetaling blijft gehandhaafd.
6. De leden 1 t/m 5 gelden niet voor oproepkrachten.
7. Bij ziekte tijdens het afgesproken werk dient de oproepkracht zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.
8. Indien de oproepkracht zich tijdens het afgesproken werk ziek meldt of een ongeval krijgt, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van 100 procent van de op dat moment ingeplande werkzaamheden.
9. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering van schadevergoeding kan doen gelden, moet de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
10. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, is verplicht zich te houden aan de controlevoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in bijlage 2 van deze cao.

Artikel 35 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

Artikel 36 ONGEVALLEN- & AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

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

Artikel 37 ZIEKTE NA ONTSLAG

1. De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij werkgever conform de bij werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen;
2. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:
 - a. gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;
 - b. aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet Wia) aan werkgever als eigen risicodragers of aan het

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

UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken.

- c. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;
 - d. mee te werken aan een namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
 - e. een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht. (De verplichtingen hierboven genoemd in punt 2 blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.)
3. Indien de werknemer het in lid 1 of lid 2 van dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van € 250,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 50,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

Artikel 38 BEPALINGEN SOCIAAL FONDS

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

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

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

Artikel 39 VERPLICHTE OPLEIDING

1. De werkgever is ervoor verantwoordelijk de werknemer een opleiding te geven, zodat deze in staat is zijn (toekomstige) functie uit te oefenen.
2. De werknemer is verplicht de opleidingen te volgen die de werkgever noodzakelijk acht op grond van wettelijke eisen of om zijn (toekomstige) functie goed te kunnen uitoefenen. De werknemer is verplicht deze opleidingen te volgen aan het instituut, dat de werkgever aanwijst. Hij moet de

instructies van dat instituut nauwkeurig opvolgen en de werkgever periodiek op de hoogte houden van de resultaten.

3. Het volgen van verplichte opleidingen wordt gelijk gesteld aan een dienst.
4. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld van een verplichte opleiding worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts 1 maal voor rekening van de werkgever.
5. De reiskosten voor een verplichte opleiding worden vergoed conform artikel 29.
6. De werknemer moet de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen, indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief wordt beëindigd binnen de periode, vanaf de start van de opleiding tot 1 jaar na het behalen van het diploma.
De terugbetalingsverplichting bestaat ook, wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens een door de werknemer veroorzaakte dringende reden (artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek) wordt beëindigd, of wanneer de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens een door de werknemer veroorzaakte gewichtige reden (artikel 7: 685 Burgerlijk Wetboek) wordt ontbonden.
7. De werknemer moet de helft van de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen, indien de beëindiging, zoals bedoeld in het 1^e lid van dit artikel, later dan na 1 jaar na het behalen van het diploma plaats vindt. Na het verstrijken van 2 jaar na het behalen van het diploma is geen terugbetaling meer verschuldigd.
8. De leden 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing, indien het dienstverband buiten de schuld van de werknemer beëindigd moet worden. In dat geval is geen terugbetaling verschuldigd.

Artikel 40 EHBO/BHV

Werknemers die in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma zullen in de gelegenheid gesteld worden hun diploma in stand te houden. De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen is gelijk aan een dienst. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld en reiskosten voor deze cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed.

Bijlage 1 Loon-functie gebouw

A. Functie-indeling

VERKEERSREGELAAR

1. Niet zelfstandig uitvoerende

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

2. Zelfstandig uitvoerende

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

3. Coördinator Verkeersregelaar

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

B. Loontabellen

Loontabel fulltime werknemer

Met ingang 1 januari 2018

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

Loontabel oproepkracht

Met ingang 1 januari 2018

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

Bijlage 2 Controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid

1. ZIEKMELDING

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

2. MELDING JUISTE (VERPLEEG)ADRES

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

3. THUISBLIJVEN

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

4. CONTROLEBEZOEK

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

5. SPREEKUUR

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

6. MACHTIGING

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

7. BELEMMERING GENEZINGSPROCES

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

8. BETERMELDING EN WERKHERVATTING

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

9. VERRICHTEN VAN VERVANGENDE WERKZAAMHEDEN

- a. De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve de door of namens de werkgever aangeboden vervangende werkzaamheden. Vervangende werkzaamheden kunnen andere dan de dagelijkse, tot de functie van de werknemer behorende, werkzaamheden zijn.

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

10. DESKUNDIGEN OORDEEL

De werknemer heeft het recht op een deskundigen oordeel van het UWV.

11. SANCTIES

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



Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland

www.vbe.biz | info@vbe.biz | 085 488 59 30



De Unie

www.unie.nl | info@unie.nl | 0345-851 851