



# CAO VERKEERSREGELAARS

1 OKTOBER 2019 – 1 OKTOBER 2021

[samenvattend informatief overzicht]

## **CAO VERKEERSREGELAARS 1 OKTOBER 2019 TOT 1 OKTOBER 2021 - een informatief overzicht**

**Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een afgeleide en informatieve versie van de cao Veiligheidsdomein** 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 samenvattend 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 Veiligheidsdomein te raadplegen te vinden op [www.vbe.biz](http://www.vbe.biz).**

**Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland**

L.H.C. Vincken, directeur

## **DIGI-C**

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

## Zoek je vraag en lees het antwoord

CAO VERKEERSREGELAARS	4		
SPELREGELS CAO	4	SPELREGELS SALARIS	14
ARTIKEL 1 OP WIE IS DEZE CAO VAN TOEPASSING?	4	ARTIKEL 22 HOE HOOG IS JE UURLOON?	14
ARTIKEL 2 MAG JE AFWIJKEN VAN DEZE CAO?	4	ARTIKEL 23 HOE HOOG IS JE LOONSVERHOOGING IN DEZE CAO?	15
ARTIKEL 3 WAT BETEKENEN DEZE WOORDEN?	4		
ARTIKEL 4 TOT WANNEER IS DEZE CAO GELDIG?	5	SPELREGELS BETAALD VERLOF	15
ARTIKEL 5 HOE KAN JE DE JUISTE TOEPASSING VAN DEZE CAO CONTROLEREN?	5	ARTIKEL 24 VOOR WELKE GEBEURTENISSEN KRIJG JE BETAALD VERLOF?	15
		ARTIKEL 25 HOEVEEL (MANTEL)ZORGVERLOF MAG JE OPNEMEN?	16
SPELREGELS CONTRACTWISSEL EN REORGANISATIE	6	ARTIKEL 26 WELKE AFSPRAKEN GELDEN ER VOOR LEDEN VAN VAKBOND DE UNIE?	17
ARTIKEL 6 WIE DOET WAT BIJ EEN FUSIE EN REORGANISATIE?	6		
		SPELREGELS BIJ ZIEKTE	17
SPELREGELS ARBEIDSOVEREENKOMST	6	ARTIKEL 27 WELKE REGELS ZIJN VAN TOEPASSING TIJDENS JE ARBEIDSONGESCHIKTHEID?	17
ARTIKEL 7 BEN JE GEBONDEN AAN GEHEIMHOUDING?	6	ARTIKEL 28 HOE HOOG IS DE UITKERING BIJ OVERLIJDEN?	18
ARTIKEL 8 MAG JE NAAST DEZE BAAN OOK ERGENS ANDERS WERKEN?	7	ARTIKEL 29 WAT ZIJN DE REGELS VOOR ONGEVALLLEN- EN AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING?	18
ARTIKEL 9 WAT ZIJN DE AFSPRAKEN RONDON ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN (ARBO)?	7	ARTIKEL 30 WAT ZIJN DE REGELS BIJ ZIEKTE TIJDENS EN NA ONTSLAG?	19
ARTIKEL 10 WAT ZIJN DE REGELS VOOR UITZENDKRACHTEN/PAYROLLERS?	7		
ARTIKEL 11 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE ARBEIDSOVEREENKOMST?	8	SPELREGELS VERGOEDINGEN	19
ARTIKEL 12 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE MIN-MAX GROEI ARBEIDSOVEREENKOMST?	9	ARTIKEL 31 HOE HOOG IS JE TOESLAG VOOR HET WERKEN IN EEN ONREGELMATIGE DIENST?	19
ARTIKEL 13 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE PARTTIME ARBEIDSOVEREENKOMST?	9	ARTIKEL 32 HOE HOOG IS JE MAALTIJD- EN CONSIGNATIEVERGOEDING?	19
ARTIKEL 14 WELKE REGELS GELDEN ER VOOR DE OPROEPOVEREENKOMST?	10	ARTIKEL 33 HOE HOOG IS JE REISKOSTENVERGOEDING?	19
ARTIKEL 15 WANNEER EINDIGT MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST?	10		
ARTIKEL 16 WANNEER KRIJG JE TE MAKEN MET EEN DISCIPLINAIRE MAATREGEL?	11	SPELREGELS SCHOLING EN ONTWIKKELING	20
ARTIKEL 17 WANNEER WORD JE GESCHORST?	12	ARTIKEL 34 WAT ZIJN DE REGELS VOOR VERPLICHTE SCHOLING?	20
ARTIKEL 18 WANNEER VOLGT OPZEGGING OM EEN DRINGENDE REDEN?	12	ARTIKEL 35 HOE HOOG IS JE LEERBUDGET?	21
		ARTIKEL 36 HOE HOOG IS DE PREMIE AAN HET SOCIAAL FONDS CAO BEVEILIGING?	21
SPELREGELS WERKTIJDEN EN VRIJE TIJD	12		
ARTIKEL 19 WAT ZIJN DE EXTRA EN AFWIJKENDE REGELS OP DE ARBEIDSTIJDENWET?	12	BIJLAGEN	23
ARTIKEL 20 HOEVEEL VAKANTIEUREN EN VAKANTIETOESLAG HEB JE?	13	BIJLAGE 1 LOON-FUNCTIE GEBOUW	23
ARTIKEL 21 WANNEER BEN JE VRIJ MET FEESTDAGEN EN WANNEER KRIJG JE EXTRA VAKANTIEUREN?	14	A. FUNCTIE-INDELING	23
		B. LOONTABELLEN	24

## CAO VERKEERSREGELAARS

### SPELREGELS CAO

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

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 Mag je afwijken van deze cao?

1. Cao-partijen kunnen gezamenlijk dispensatie verlenen voor (onderdelen van) de cao. Verzoeken om dispensatie worden uitsluitend in behandeling genomen als deze schriftelijk worden gedaan en gericht zijn aan het secretariaat Sociaal Fonds Cao Beveiliging, [secretariaat@sfc.nl](mailto: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 bepalingen uit de eerdere cao's vervallen en vervangen door de bepalingen van deze cao. In geval deze aanspraken, rechten en plichten in deze cao zijn gewijzigd, dan geldt dat er slechts een recht bestaat op de nieuwe gewijzigde bepalingen en er geen doorlopend en of cumulatief recht bestaat op de oude bepaling.

#### Artikel 3 Wat betekenen deze woorden?

In deze cao wordt verstaan onder:

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

14. **nachtdienst:** Een dienst waarvan meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
15. **oproepkracht:** Een werknemer die op basis van een oproepovereenkomst kan worden opgeroepen voor het verrichten van incidentele ongeregelde werkzaamheden.
16. **parttime:** Deeltijds, op basis van een dienstverband die minder uren behelst dan de, fulltime, voltijds dienstverband. Alle bepalingen in deze cao, tenzij uitdrukkelijk vermeld, gelden bij een parttime dienstverband pro rato van een fulltime dienstverband.
17. **pauze:** Een onderbreking van minimaal een kwartier en maximaal 1 uur waarin de werknemer vrij over die tijd kan beschikken.
18. **periodeloon:** Het basismaandloon x 12 gedeeld door 13 waarbij 4x het weekloon gelijkstaat aan één periode.
19. **tijdvak:** Een periode van maximaal 10 uur waarin de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.
20. **uitzend-payrollkracht:** Ieder natuurlijk persoon die door tussenkomst van een uitzend-payrollonderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve van de werkgever.
21. **vakantiedag:** Een aaneengesloten periode van ten minste 24 uur waarbinnen de werknemer niet hoeft te werken; deze periode van 24 uur valt voor minimaal 2/3 deel op een dag; de werkdag voorafgaand aan de vakantiedag uiterlijk eindigt met een avonddienst, terwijl de werkdag na een vakantiedag op zijn vroegst om 05.30 uur mag beginnen; de duur van elke eerste vakantiedag bedraagt 32 uur.
22. **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.
23. **vergoedingen:** Een vergoeding volgend uit deze cao dan wel na afspraak met een werkgever worden slechts vergoed indien de declaratie is

voorzien van een BTW factuur. Vergoedingen zijn altijd bruto tenzij in de cao anders is bepaald.

24. **wachtdagen:** de dagen die liggen tussen de ziekmelding en de doorbetaling van het basis-, dan wel periodeloon.
25. **week:** Van zondag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur.
26. **werkgever:** Iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze cao.
27. **werknemer:** Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.

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

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 1 oktober 2019 en eindigt op 30 september 2021.
2. Deze cao kan door cao-partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de cao-partijen tot opzegging van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode als waar de cao voor was afgesloten met een maximum van een jaar.
4. Cao-partijen behouden zich het recht voor tussentijdse wijzigingen in deze cao overeen te komen, indien buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen optreden. Cao-partijen zijn in dit geval verplicht om op eerste verzoek met elkaar in overleg te gaan.

#### Artikel 5 Hoe kan je de juiste toepassing van deze cao controleren?

1. Het niet naleven en/of interpretatieverschil van deze cao, onderbouwd met feiten en omstandigheden, kan gemeld worden aan het Sociaal Fonds Cao Beveiliging, SFCB, via haar website [www.sfcb.nl](http://www.sfcb.nl). Werkgever en/of werknemer worden door het SFCB binnen zes weken na ontvangstbevestiging van de melding geïnformeerd over de juiste

- toepassing van de cao. SFCB verzamelt geanonimiseerd alle constatering ter verbetering van de cao bepalingen.
2. Onverlet het bepaalde in lid 2 dient de werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, aan het SFCB de kosten te vergoeden voor de tijdsinvestering die redelijkerwijs wordt gemaakt teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen. De kosten bedragen € 100,00 per uur en zullen volledig worden doorbelast aan de werkgever.
  3. Er is sprake van een opzettelijke niet-naleving van de cao indien de werkgever niet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de hierboven genoemde klacht schriftelijk aan de werknemer en het SFCB heeft aangetoond dat hij de cao heeft nageleefd, dan wel indien er sprake is van een interpretatieverschil, dat binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van de uitleg van het SFCB aldus aan de cao wordt voldaan.

## **SPELREGELS CONTRACTWISSEL EN REORGANISATIE**

### **Artikel 6 Wie doet wat bij een fusie en reorganisatie?**

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij voorgenomen fusies en reorganisaties cao-partijen tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen. Er dienen door de werkgever in overleg met cao-partijen, maatregelen te worden getroffen voor eventuele afvloeiingsregelingen, die een sociale begeleiding van de werknemers behoren te garanderen.
2. De werkgever moet overleg voeren met de vakbonden over de inhoud van het sociaal plan tenminste voor zover het betreft:
  - maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
  - procedure ten behoeve van het vaststellen van boventalligheid, waarbij zowel aan het anciënniteitsprincipe als aan het afspiegelingsprincipe zoveel mogelijk recht wordt gedaan;
  - de overplaatsingsregeling;
  - regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging;

- maatregelen op financieel en sociaal terrein voor de werknemers die boventallig zijn, waaronder tevens begrepen kan zijn een afvloeiingsregeling.
3. Op verzoek van de Ondernemingsraad, wordt het overleg uitgebreid tot alle aspecten van het sociaal plan. In dit overleg wordt er naar gestreefd om tot afspraken te komen. Indien deze worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de Ondernemingsraad, ex artikel 25 WOR, geen verandering meer kunnen ondergaan. Blijkt het niet mogelijk binnen een redelijke termijn tot afspraken te komen dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit ter zake van de onder het tweede lid van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de Ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij de werkgever het standpunt van de werknemersorganisatie ter zake zal weergeven.
  4. Cao-partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

## **SPELREGELS ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 7 Ben je gebonden aan geheimhouding?**

1. Zowel gedurende de in dienst zijnde periode als na afloop daarvan zal de werknemer strikte geheimhouding betrachten met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende de onderneming van de werkgever en aan de werkgever gelieerde ondernemingen, waarvan de werknemer geacht kan worden te beseffen dat die gegevens van vertrouwelijke aard zijn.
2. Het is de werknemer verboden om op welke wijze dan ook correspondentie, documenten, software of kopieën daarvan, die hij in verband met de uitvoering van zijn werkzaamheden van de werkgever onder zich heeft verkregen, in bezit te hebben of te houden of te kopiëren, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit in het kader van zijn werkzaamheden is vereist.

3. De werknemer is verplicht, zelfs ook zonder enig verzoek daartoe, vorenbedoelde correspondentie, documenten en software, alsmede kopieën daarvan, uiterlijk op de laatste dag van zijn werkzaamheden in dienst van de werkgever, in goede staat aan de werkgever ter hand te stellen zonder op enige wijze kopieën achter te houden.
4. De werknemer is verplicht vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord op geschrift, die de belangen van de werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.
5. De werknemer is op de hoogte van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en nadere voorschriften van de werkgever welke voor hem van toepassing zijn voor de uitvoering van zijn werkzaamheden en handelt hiernaar. De werkgever draagt er zorg voor dat de AVG en nadere voorschriften op een voor de werknemer toegankelijke wijze zijn te raadplegen.

#### **Artikel 8 Mag je naast deze baan ook ergens anders werken?**

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

- b. naar oordeel van de werkgever er geen invloed is op naleving van de van kracht zijnde arbo-omstandigheden.

3. Gedurende een periode van onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst, dan wel als Zelfstandigen Zonder Personeel werkzaamheden verrichten.

#### **Artikel 9 Wat zijn de afspraken rondom arbeidsomstandigheden (arbo)?**

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

#### **Artikel 10 Wat zijn de regels voor uitzendkrachten/payrollers?**

1. Voor uitzendkrachten/payrollers worden de navolgende bepalingen, voor zover zij van toepassing zijn, vanaf de eerste dag van de verblijfsduur toegepast:
  - a. Uitsluitend het geldende loon in de schaal;
  - b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
  - c. Toeslagen voor inconveniëntie, consignatiedienst;

- d. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
  - e. Eénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de werknemer op het moment van toekennen in dienst is van het uitzendbureau en/of payrollonderneming;
  - f. Vaste éénmalige uitkering(en) zoals vaste eindejaars- en 13<sup>e</sup> maanduitkeringen. De grondslag voor deze uitkeringen is steeds het feitelijk loon, indien de uitkering in een percentage wordt uitgedrukt;
  - g. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming/payrollonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  - h. Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van deze cao.
  3. Voor uitzendkrachten/payrollers gelden de algemene normen arbeids- en rusttijden en de aanvullende regels met betrekking tot roosters, zoals bepaald in deze cao.
  4. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever, voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen, in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
  5. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.

6. 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 11 Welke regels gelden er voor de arbeidsovereenkomst?**

1. De werkgever en de werknemer vermelden in de arbeidsovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 van deze cao.
2. Het is de werkgever verboden om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen.
3. 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.
4. 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.
  - a. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden kan een proeftijd van één maand worden overeengekomen. 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.
- 5. De arbeidsovereenkomst vermeldt het aantal te werken uren op maand/periode- dan wel jaarbasis met een gemiddelde per week.
- 6. Werkgever en werknemer maken gebruik van de model arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in de cao Veiligheidsdomein.

## **Artikel 12 Welke regels gelden er voor de min-max groei arbeidsovereenkomst?**

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

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

3. Indien een werknemer in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de minimale arbeidsduur, zal de minimale arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer vanaf de volgende loonperiode worden omgezet in de gemiddelde gewerkte uren van de afgelopen periode van 13 weken. Bij de telling worden voor de maanden juli, augustus en september de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor juli genomen. Voor de maand december wordt de gemiddelde arbeidstijd van de drie maanden voor december genomen, hierbij telt de maand september volledig mee. Indien de structureel gewerkte uren niet op hele uren uitkomt, wordt tot een half uur naar beneden afgerond, en een half uur en meer naar boven. De werkgever moet binnen 10 werkdagen zijn besluit schriftelijk kenbaar maken. Indien de werkgever niet binnen de 10 werkdagen op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
4. Werkgever en werknemer maken gebruik van de model min-max groei arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in de cao Veiligheidsdomein. In dit model wordt lid 3 verwoord.

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

Voor een parttimer die in een aaneengesloten periode van 13 weken, in een regelmatig arbeidspatroon, structureel meer uren heeft gewerkt dan de arbeidsduur is artikel 12 lid 3 van deze cao van toepassing.

## Artikel 14 Welke regels gelden er voor de oproepovereenkomst?

1. De persoon die als oproepkracht wil werken, sluit met een werkgever een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht, oproepovereenkomst. Beiden vermelden in de oproepovereenkomst expliciet welke aanvullende aanspraken zij wensen te regelen.
2. De oproepovereenkomst is een nul-urencontract waarbij de werknemer kan worden opgeroepen voor het verrichten van incidentele werkzaamheden zonder vaste omvang en gehoor dient te geven aan de oproep van de werkgever, tenzij beiden expliciet anders zijn overeengekomen en dit hebben verwoord in de oproepovereenkomst. 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.
3. Het bepaalde in artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek is gedurende de eerste 78 gewerkte weken van toepassing voor de verkeersregelaar waarvoor salarisschaal A en B1 van toepassing is. 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 is 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. Conform artikel 7:628a lid 11 Burgerlijk Wetboek is vanaf 1 januari 2020 voor deze functies het aanbieden van een arbeidsomvang met vaste uren na 12 maanden over het gewerkte gemiddeld aantal uren in die periode niet van toepassing. Daarbij geldt eveneens voor deze functies een oproep-en/of

afmeldtermijn van 24 uur voorafgaand aan de werkzaamheden. Bij intrekking of wijziging van de tijdstippen binnen 24 uur voor de aanvang van de werkzaamheden behouden werknemers in deze functies het recht op loon conform de oorspronkelijke oproep.

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 de cao Veiligheidsdomein. In dit model wordt lid 4 verwoord.

## Artikel 15 Wanneer eindigt mijn arbeidsovereenkomst?

1. De werkgever zal de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van het contract schriftelijk informeren of het contract wordt verlengd of niet, en zo ja onder welke voorwaarden.
2. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt:
  - a. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen

- voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
- b. Per vijf volledige dienstjaren geldt één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
  - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
  - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bepaald in dit artikel.
3. Opzegging met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd moet ten minste 12 uur voor aanvang van de arbeid aan de werknemer worden meegedeeld. Bij overtreding hiervan moet aan de werknemer een schadeloosstelling ter hoogte van 8 uurlonen worden betaald.
  4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn beëindigd:
    1. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 BW.
    2. Bij het overlijden van de werknemer.
    3. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden.
    4. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in dit artikel.
    5. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
    6. Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
    7. Op verzoek van de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn.
  5. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever, als daarom door de werknemer wordt verzocht, een getuigschrift te verstrekken aan de werknemer. Dit getuigschrift dient tenminste het

volgende te bevatten: de functie, het loon en de loonschaal en de datum van de in- en uitdiensttreding.

6. Lid 3 van dit artikel is niet van toepassing op oproepkrachten.

### **Artikel 16 Wanneer krijg je te maken met een disciplinaire maatregel?**

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

5. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee respectievelijk drie jaar, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder lid 1.a, respectievelijk lid 1.b/1.c, uit het personeelsdossier verwijderd, de genoemde maatregelen worden niet meer in enig verband tegen de werknemer gebruikt.

### **Artikel 17 Wanneer word je geschorst?**

1. De werkgever kan de werknemer schorsen:
  - indien er een redelijk vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp;
  - in geval van overtreding van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen, in het bijzonder die over de veiligheid en geheimhouding.
2. De schorsing kan maximaal 7 dagen duren. De werkgever moet de schorsing onmiddellijk aan de betreffende werknemer meedelen met vermelding van de reden(en) en de gelegenheid bieden tot wederhoor waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakbond, Ondernemingsraad of andere door hem aan te wijzen adviseur.
3. Indien blijkt dat het redelijk vermoeden, zoals bedoeld in lid 1 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 lid 1 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 18 Wanneer volgt 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 de alleen door hem te regelen verkeerssituatie zonder dat daar iets over is afgesproken;
  - e. het voortijdig verlaten van de 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.

### **SPELREGELS WERKTIDEN EN VRIJE TIJD**

#### **Artikel 19 Wat zijn de extra en afwijkende regels op de Arbeidstijdenwet?**

1. De maximaal te werken uren voor de werknemer bedragen 10 uren per dienst. In geval door een onvoorziene wijziging van omstandigheden die incidenteel en niet-periodiek is, of als de aard van de arbeid, incidenteel

en voor korte tijd, dit noodzakelijk maakt, dan bedragen de maximaal te werken uren:

- 12 uur per dienst en;
  - In elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week.
2. Indien de arbeid geheel of gedeeltelijk in nachtdienst wordt verricht, bedragen de maximaal te werken uren voor de werknemer:
    - ten hoogste 10 uur per nachtdienst en;
    - in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week.
  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.
  4. De werknemer heeft geen recht op pauze als bedoeld in dit artikel wanneer er sprake is van solistische werkzaamheden of waarbij de arbeidsplek door de aard van de werkzaamheden niet verlaten kan worden. De werknemer heeft in dit geval wel recht op betaalde rust, waarbij de werknemer zelf bepaalt wanneer deze rust genomen wordt, onder naleving van de geldende veiligheidsprincipes en als de dienstuitvoering dit toelaat en binnen de desbetreffende geplande tijd. Deze rust is gerelateerd aan de lengte van pauzes zoals opgenomen in de Arbeidstijdenwet. De werkgever houdt hiermee in de planning rekening.
  5. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op zon- en feestdagen. De werknemer heeft recht op ten minste 16 vrije zondagen per jaar waarop geen arbeid wordt verricht. Per maand, dan wel loonperiode wordt ten minste 1 vrije zondag vastgesteld.
  6. De leden 1, 2, 3, 5 en 7 laatste gedachtestreepje, zijn ook van toepassing voor afspraken die de werkgever maakt met Zelfstandigen Zonder Personeel die werkzaamheden verrichten binnen de werkingssfeer van deze cao.

7. Dit artikel en overige roosterregels en -voorschriften uit deze cao zijn niet van toepassing:

- indien de werkgever gebruik maakt van het Intus zelfroostersysteem beheert door het sociaal fonds SFCB, dan wel een daaraan gelijkgesteld roostersysteem zulks naar oordeel van SFCB op basis van gelijkwaardige specificaties, en rapportageverplichtingen, of
- indien met de ondernemingsraad andersluidende afspraken gemaakt worden.
- Op werknemers jonger dan 18 jaar, hiervoor geldt de Arbeidstijden Wet.

## **Artikel 20 Hoeveel vakantieuren en vakantietoeslag heb je?**

1. De werknemer
  - 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, artikel 21 lid 2 van deze cao, verjaart na 5 jaar met ingang van de maand waarin de uren zijn ontstaan. De in enig vakantiejaar niet opgenomen uren groeien niet mee met de loonontwikkeling van de werknemer.
3. De werknemer heeft recht op 3 weken aaneengesloten vakantie. De werknemer moet ten minste 2 weken aaneengesloten vakantie opnemen.
4. Indien de werknemer een meerdaagse vakantie heeft aangevraagd, moet de werkgever deze binnen 2 weken schriftelijk en gemotiveerd uitsluitel geven. Indien de werknemer na 14 dagen geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend.

5. Indien de werknemer voor 1 januari vakantie heeft aangevraagd voor de daaropvolgende zomerperiode (de periode tussen 30 april en 1 oktober), moet de werkgever die aanvraag uiterlijk op 15 januari schriftelijk beantwoorden. Indien de werknemer op 16 januari geen antwoord van de werkgever op zijn aanvraag heeft ontvangen, wordt de aanvraag geacht te zijn toegekend. Bij de toekenning van verlof (binnen een team) wordt binnen de onderneming een systematiek gehanteerd die er in resulteert dat het daadwerkelijk toekennen van de vakantie-aanvragen gebaseerd is op de mate van toekenning van eerdere vakantie-aanvragen.
6. Buiten de piekseizoenen in de vakanties en feestdagen kan een werknemer maximaal 3 losse verlofdagen aanwijzen. De werkgever kan slechts in geval van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden weigeren. De piekseizoenen en feestdagen zijn: alle basisschoolvakanties, zoals vermeld op [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schoolvakanties) van de regio waar de werkgever werkzaam is inclusief de maanden juni, juli en augustus. Artikel 19 lid 7 van deze cao is van toepassing.
7. De vakantietoeslag bedraagt 8 procent. Deze wordt berekend over het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag). Voor deze berekening loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats uiterlijk in de maand mei dan wel periode 5. Voor oproepkrachten wordt 8 procent berekend over het geldende basisuurloon, exclusief de in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering terzake vakantiedagen en eventuele onkostenvergoedingen en wordt maandelijks uitbetaald. Tenzij er sprake is van structurele inzet dan wordt de vakantietoeslagberekening en uitbetaling gevolgd zoals verwoord in het eerste deel van dit lid.
8. De werknemer heeft tijdens het opnemen van vakantie- en/of verlofuren recht op doorbetaling van zijn loon gebaseerd op zijn jaarsalaris hierbij rekening houdend met lid 2.
9. De werknemer heeft de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen en/of te verkopen met een maximum van 30 uur per jaar tegen het geldende basisuurloon. De verkoopwaarde van vakantiedagen uit een voorgaand

jaar kennen een waarde die volgt uit lid 2. De oudst ontstane vakantiedagen dienen als eerste verkocht te worden.

### **Artikel 21 Wanneer ben je vrij met feestdagen en wanneer krijg je extra vakantiedagen?**

1. De werknemer heeft bij iedere feestdag die valt op een doordeweekse dag recht op een extra vakantiedag van 8 uur.
2. Voor werknemers, uitgezonderd oproepkrachten geldt:  
Het aantal extra vakantiedagen bedraagt:
  - bij een dienstverband van 10 jaar: 16 uur;
  - bij een dienstverband van 20 jaar: 48 uur;
  - bij een dienstverband van 30 jaar: 96 uur.

### **SPELREGELS SALARIS**

#### **Artikel 22 Hoe hoog is je uurloon?**

1. De werknemer geniet ten minste een beloning vastgesteld per uur zoals opgenomen in de functie-schaallonen uit de bijlagen bij deze cao. Indien de functie niet voorkomt dan legt de werkgever deze binnen 6 maanden voor aan cao-partijen ter indeling en vaststelling van het functieniveau. Wanneer cao partijen blijkt dat deze functie meer in de sector voorkomt zal deze in de cao opgenomen.
2. Voor werknemers geldt:
  - a. De functie van de werknemer wordt, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in functieniveaus zoals opgenomen in bijlage.
  - b. In het aanvangsjaar kan de werknemer ingedeeld worden in de aanloopschaal. De beloning van de aanloopschaal is gelijk aan het Wettelijk Minimum Loon. Na één jaar aanloopschaal is de beloning vakvolwassen van toepassing.
3. De werknemer, niet zijnde oproepkracht, die incidenteel een in een hogere functieklassering ingedeelde werknemer vervangt, heeft gedurende de tijd van die vervanging recht op hetzelfde loon, behorende bij de

functieklasse dat van toepassing is op de werknemer die wordt vervangen.

4. De werknemer met een arbeidsbeperking waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt wordt het eerste jaar ingedeeld in de aanloopschaal conform bijlage 1.B. Na één jaar aanloopschaal is voor de werknemer artikel 26.2 van deze cao van toepassing. De van toepassing zijnde loonschaal wordt begrenst op een maximum van 120% van de aanloopschaal uit bijlage 1.B.

### **Artikel 23 Hoe hoog is je loonsverhoging in deze cao?**

1. De loontabel stijgt op 1 maart 2020 met 2,8%.
2. Indien de feitelijke lonen hoger zijn, dan de loontabel, na toepassing van lid 1, dan ontvangt een werknemer een loonsverhoging als vermeld in lid 1. Indien het feitelijke loon voor toepassing van lid 1 hoger is dan het loontabel, maar na toepassing lager, dan heeft de werknemer minimaal recht op een loonstijging conform lid 1.
3. Werkgevers die (een) loonsverhoging(en) hebben toegekend, vooruitlopend op loonsverhogingen gedurende de looptijd van deze cao, kunnen deze eerder toegekende loonsverhoging verrekenen met de overeengekomen loonsverhoging van deze cao. De eerder toegekende loonsverhoging mag geen betrekking hebben op een bevordering naar een andere functieschaal.
4. Met ingang van 1 oktober 2019 stijgen de schaalbedragen van de loonschalen jaarlijks op 1 maart (loonperiode 3) met een percentage dat voor 1/3<sup>de</sup> deel bestaat uit de procentuele stijging van de CBS consumentprijsindex afgeleid peildatum juni van het jaar ervoor t.o.v. 12 maanden voorafgaand, voor 1/3<sup>de</sup> deel bestaat uit de procentuele stijging van de CBS prijzenindex bedrijfstak Particuliere beveiliging peildatum tweede kwartaal van het jaar ervoor t.o.v. de 12 maanden voorgaand en voor 1/3<sup>de</sup> deel het procentuele salarisstijging resultaat van de onderhandelingen tussen cao partijen als verwoord in lid 5. Voor de werknemer waarvan het loon hoger is dan de van toepassing zijnde

loonschaal voor zijn functie geldt dat de loonsverhoging slechts wordt doorberekend over het deel van zijn loon dat valt binnen de van toepassing zijnde loonschaal voor zijn functie.

5. Jaarlijks voor 1 oktober onderhandelen partijen bij deze cao over 1/3<sup>de</sup> deel van de procentuele salarisstijging van de schaalbedragen van de loonschalen per 1 maart het opvolgende jaar. Indien partijen geen akkoord bereiken voor 1 januari wordt deze 1/3<sup>de</sup> op 0% gesteld. Indien partijen twee opeenvolgende jaren geen akkoord bereiken vervalt lid 4 vanaf het derde opeenvolgende jaar. Indien een der partijen de cao beëindigt, als verwoord in artikel 4 van deze cao, vervalt lid 4 het eerstvolgende jaar.
6. Werkgevers die aantoonbaar loonsverhoging(en) hebben toegekend, vooruitlopend op de loonsverhoging ten gevolge van lid 4 en 5 van deze bepaling, kunnen deze loonsverhoging(en) verrekenen met de uitkomst van de structurele loonsverhoging ten gevolge van lid 4 en 5. Er kan nooit minder betaald worden dan de schaalbedragen uit deze cao. De (eventueel) te verrekenen loonsverhoging geldt niet voor loonsverhogingen die het gevolg zijn geweest van promotie van de medewerker en voor loonsverhogingen die het gevolg zijn van het toekennen van functiejaren. Voorwaarde voor deze verrekening is verder, dat destijds het voorbehoud gemaakt is dat deze loonsverhoging verrekend kan worden met een loonsverhoging uit de eerstvolgende cao-loonsverhoging.

### **SPELREGELS BETAALD VERLOF**

#### **Artikel 24 Voor welke gebeurtenissen krijg je betaald verlof?**

1. Bijzonder verlof wordt, voor zover mogelijk, ten minste een week voor het verzuim bij de werkgever gemeld. Voor de werknemer met een parttime dienstverband geldt de in dit artikel genoemde regeling voor zover op die dagen normaal zou zijn gewerkt.

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

### Artikel 25 Hoeveel (mantel)zorgverlof mag je opnemen?

1. De werknemer behoudt gedurende het kortdurend zorgverlof maximaal 7 dagen per 12 maanden recht op behoud van loon. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen bestemmen voor dit verlof.
2. Bij langdurig zorgverlof kan de werknemer verzoeken om het verlof uit te breiden naar maximaal 18 weken of verzoeken om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
3. De werknemer die mantelzorg verleent heeft in bijzondere omstandigheden recht op een verzoek tot (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon. Bij een dienstverband van minimaal 60% wordt onder mantelzorg verstaan: het aantoonbaar gedurende 2 uur/dag gedurende 6 dagen per week meer dan 3 maanden niet beroepsmatige zorg verlenen aan een familielid dan wel sterk bevriende relatie; bij een dienstverband van minder dan 60% geldt het tijds criterium van 4 uur/dag. Een werknemer kan eens in de drie jaar in aanmerking komen voor (gedeeltelijke) doorbetaling van het loon indien alle mogelijkheden om overbelasting door mantelzorg te voorkomen, zoals aanpassing van werk(tijden)zijn benut. De hoogte van de doorbetaling voor een duur van maximaal vier weken bedraagt 50% van het gemiddelde verdiende salaris in de voorbijaande drie maanden. Indien hierin de maand december valt dan is dit het gemiddelde van vier maanden. Bij zwaarwegend



bedrijfsbelang kan de werkgever besluiten tot een lager percentage dan 50%.

## **Artikel 26 Welke afspraken gelden er voor leden van vakbond De Unie?**

1. Een werknemer die kaderlid is van één van de partijen waarmee deze cao is aangegaan, heeft voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen recht op vakbondsverlof met behoud van loon.
2. Per onderneming worden er maximaal 3 kaderleden door de gezamenlijke partijen aangewezen.
3. De gezamenlijke partijen zullen aan de werkgever schriftelijk mededelen wie binnen zijn bedrijf tot kaderlid is/zijn aangewezen.
4. Per kaderlid kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 6 dagen verlof per kalenderjaar worden opgenomen.
5. Voor elke vakbondsvergadering dient het kaderlid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
6. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen kan aan de werknemer die geen kaderlid is, maar wel gewoon lid is van één van bij deze cao betrokken partijen, indien de werkzaamheden dit, naar het oordeel van de werkgever, toelaten, met een maximum van 1 volledige dag per kalenderjaar, verlof worden gegeven met behoud van loon. Voor elke vakbondsvergadering dient het betrokken lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
7. Vakbondskaderleden hebben krachtens deze cao dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
8. Vakbonden bij deze cao krijgen door tussenkomst van de werkgever éénmaal per jaar tezamen schriftelijk toegang tot werknemers. De inhoud van hetgeen op schrift verspreid wordt is daarbij wervend van karakter, informerend over vakbondswerk en de cao. De inhoud roept niet op tot acties of is anderszins mobiliserend of draagt een negatieve beeldvorming over werkgeverschap uit. De schriftelijke toegang wordt

mogelijk gemaakt door verspreiding via het Sociaal Fonds SFCB aan de werkgevers, waarbij de werkgevers zorgdragen voor doorgeleiding naar het thuis-, dan wel mailadres van hun werknemers.

9. Werknemers ontvangen een eenmalige tegemoetkoming van netto € 15,- bij het aangaan van een vakbondslidmaatschap bij een vakbond gebonden aan 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<sup>e</sup> lid van dit artikel, wordt aangemerkt.

## **SPELREGELS BIJ ZIEKTE**

### **Artikel 27 Welke regels zijn van toepassing tijdens je arbeidsongeschiktheid?**

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer recht op doorbetaling van het brutoloon conform artikel 7:629 BW:
  - a. gedurende de eerste periode van 26 weken: 100 procent;
  - b. gedurende week 27 tot en met week 52: 90 procent;
  - c. gedurende week 53 tot en met week 104: 85 procent;
2. Voor parttimers geldt bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval, met inachtneming van het eerste lid van dit artikel, een loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte dagen dan wel uren in de laatste drie maanden voorafgaand aan de

arbeidsongeschiktheid. Indien deze drie maanden geen representatief beeld geeft van de gemiddelde arbeidsomvang wordt een langere periode in aanmerking genomen.

3. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in hun derde en vierde ziektejaar onder de 35-80% WGA-regeling vallen, hebben recht op een loonsuppletie van 10% op hun loongerelateerde uitkering indien de werknemer zich structureel actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn re-integratie, maar om medisch aantoonbare beperkingen niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten.
4. In enig kalenderjaar heeft de werkgever het recht, per ziektegeval en voor zover wettelijk is toegestaan, aftrek van een aantal wachtdagen toe te passen. Het aantal wachtdagen bedraagt:
  - a. bij het eerste ziektegeval: 0 wachtdagen;
  - b. bij het tweede en elk volgend ziektegeval: 1 wachtdag<sup>1</sup>;
  - c. in geval van chronisch ziek zijn komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen te vervallen. Het dient toetsbaar en onomstotelijk vast te staan dat er sprake is van chronisch ziek zijn. Ingeval van onduidelijkheid is er een toetsing mogelijk via de bedrijfsarts/Arboarts. Voor het definiëren van het begrip “chronisch ziek” wordt aansluiting gezocht bij de studie die daar van overheidswege (onderzoek eigen risico zorgverzekering) naar wordt verricht.
5. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt uitgezonderd van de leden 2 t/m 4, het recht op volledige loondoorbetaling blijft gehandhaafd.
6. De leden 1 t/m 5 gelden niet voor oproepkrachten.
7. Bij ziekte tijdens het afgesproken werk dient de oproepkracht zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe leidinggevende. Bij afwezigheid van zijn directe

leidinggevende dient de melding plaats te vinden bij de daarvoor aangewezen persoon.

8. Indien de oproepkracht zich tijdens het afgesproken werk ziek meldt of een ongeval krijgt, heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van 100 procent van de op dat moment ingeplande werkzaamheden.
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 5 van de cao Veiligheidsdomein.

### **Artikel 28 Hoe hoog is de uitkering bij overlijden?**

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

### **Artikel 29 Wat zijn de regels voor ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering?**

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

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

---

<sup>1</sup> Op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek behoudt een werknemer in geval van ziekte recht op tenminste het wettelijk minimum loon na twee wachtdagen. Indien de

wachtdag wordt afgeboekt van het vakantietegoed, mag de aanspraak op vakantie niet dalen onder het wettelijk minimum aantal van twintig vakantiedagen per jaar.

### **Artikel 30 Wat zijn de regels bij ziekte tijdens en na ontslag?**

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

tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

### **SPELREGELS VERGOEDINGEN**

#### **Artikel 31 Hoe hoog is je toeslag voor het werken in een onregelmatige dienst?**

1. Voor 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 32 Hoe hoog is je maaltijd- en consignatievergoeding?**

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

#### **Artikel 33 Hoe hoog is je reiskostenvergoeding?**

1. Voor de werknemer geldt de volgende reiskostenregeling:
  - a. De werknemer reist de eerste 16 kilometer (8 kilometer enkele reis) woon-werkafstand op eigen kosten.
  - b. Binnen een bedrijf wordt gekozen voor één systeem van reiskostenvergoeding. 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.

- c. Indien de werkgever bedrijfsvervoer regelt, kan de werknemer geen aanspraak doen op een vergoeding als genoemd in lid 1 sub b van dit artikel. De werkgever kan bepalen dat de feitelijke plaats van tewerkstelling het adres is van waaruit voorzien wordt in gezamenlijk bedrijfsvervoer.
- d. Maakt de werknemer gebruik van openbaar vervoer dan wordt een vergoeding betaald overeenkomstig lid 1 sub b keuze 2 van dit artikel.
- e. De werknemer ontvangt betaling van reizen ter hoogte van het wettelijk minimumloon voor woon-werkafstand volgens de hierna volgende tabel:

Totaal km vice versa	Totaal reizen
000 - 200 km	geen vergoeding;
201 - 250 km	1 uur
251 - 300 km	1 1/4 uur
301 - 350 km	1 1/2 uur
351 - 400 km	1 3/4 uur
401 - 450 km	2 uur
451 - 500 km	2 1/4 uur
501 - 550 km	2 1/2 uur
Enzovoort	

- f. Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op één dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een

verblijfskostenvergoeding deze bestaat in ieder geval uit pensionkosten.

- g. Indien de werknemer van voorgaande lid geen gebruik wenst te maken, kan, met betrekking tot een reiskosten- en reizenvergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis), geen beroep gedaan worden op dit artikel.
2. Indien de werknemer verhuisd dan wordt voor woon-werk verkeer de oorspronkelijke adreslocatie aangehouden indien deze een kortere reisafstand woon-werkverkeer kent.
  3. Jaarlijks voor 1 november biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid tot fiscale uitruil van niet genoten reiskostenvergoeding conform fiscale regelgeving welke vervolgens verrekend wordt met het salaris in de maand december.

## SPELREGELS SCHOLING EN ONTWIKKELING

### Artikel 34 Wat zijn de regels voor verplichte scholing?

1. De werkgever is ervoor verantwoordelijk de werknemer een opleiding te geven, zodat deze in staat is zijn (toekomstige) functie uit te oefenen.
2. De werknemer is verplicht de opleidingen te volgen die de werkgever noodzakelijk acht op grond van wettelijke eisen of om zijn (toekomstige) functie goed te kunnen uitoefenen. De werknemer is verplicht deze opleidingen te volgen aan het instituut, dat de werkgever aanwijst. Hij moet de instructies van dat instituut nauwkeurig opvolgen en de werkgever periodiek op de hoogte houden van de resultaten.
3. De tijd voor het aanwezig zijn op de opleidingslocatie bij het volgen van verplichte opleidingen wordt gelijk gesteld aan arbeidstijd.
4. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld van een verplichte opleiding worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De aan de opleiding verbonden kosten komen slechts 1 maal voor rekening van de werkgever.
5. De reiskosten voor een verplichte opleiding worden vergoed conform artikel 33 van deze cao.

6. De werknemer moet de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever terugbetalen indien binnen de periode, vanaf de start van de opleiding tot 1 jaar na het behalen van het diploma de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:
  - a. op zijn initiatief;
  - b. door de werkgever wegens een door de werknemer veroorzaakte dringende reden (artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek);
  - c. door ontbinding bij de kantonrechter, zonder dat de werkgever terzake ernstig handelen of nalaten wordt verweten.In de periode van 1 tot 2 jaar na behalen van het diploma betaalt de werknemer de helft van de kosten. Er is sprake van een afbouwregeling op maandbasis.
7. Werknemers die in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma zullen in de gelegenheid gesteld worden hun diploma in stand te houden. De benodigde tijd voor het volgen van deze cursus en / of herhalingslessen is gelijk aan een dienst. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld en reiskosten voor deze cursus en/of herhalingslessen worden door de werkgever betaald, tenzij deze op andere wijze worden vergoed. De werkgever draagt er zorg voor dat een werknemer op de hoogte is wie EHBO en/of BHV is opgeleid.

### **Artikel 35 Hoe hoog is je leerbudget?**

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

werknemers te vinden.

2. De tegemoetkoming bedraagt per jaar maximaal 150 euro. Voor parttimers is het bedrag minimaal 50 euro. Bij uitbetaling van de tegemoetkoming maakt de werkgever gebruik van de aanwezige fiscale mogelijkheden om deze netto uit te keren.
3. Indien in enig jaar geen gebruik gemaakt wordt van de tegemoetkoming blijft dit staan voor het daaropvolgende jaar en verhoogd daarmee de tegemoetkoming.
4. Van lid 3 kan maximaal viermaal gebruik worden gemaakt waardoor de te bereiken tegemoetkoming maximaal in vijf jaar 750 euro bedraagt.
5. Vanaf het maximum van 750 euro wordt de tegemoetkoming bevroren tot het moment dat er gebruik wordt gemaakt. Na gebruik is in het (de) opvolgende jaar (jaren) lid 3 en 4 van toepassing.
6. Werkgever en werknemer hebben de mogelijkheid om in overleg schriftelijk overeen te komen dat het gebruikte budget, ingezet zoals geformuleerd in lid 1, te verrekenen met een recht op een transitievergoeding, zoals bedoeld in de BW 7:673 en daaruit voortvloeiende wettelijke regelgeving met inbegrip van een bedrijfsbeëindiging.
7. In aanvulling op lid 1 kan vanaf 2020 ook van de tegemoetkoming voor gemaakte kosten gebruik gemaakt worden bij opleidingen buiten de branche indien deze voor een fiscale tegemoetkoming in aanmerking komen.

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

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

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

1. De premie bedraagt per 1 januari 2020 0,8% van het premieplichtig loon. Het premieplichtig loon wordt bepaald volgens de definitie in artikel 1 lid 6 van de cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein. Werkgevers

die werknemers inzetten vanuit een overeenkomst met een payroll- en/of uitzendorganisatie zijn voor iedere werknemer € 25,- aan premiebijdrage aan het fonds verschuldigd. De inhouding van de premie wordt geregeld in de cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein.

2. De werknemersbijdrage is op 20% van de premie vastgesteld en wordt voldaan door maandelijkse inhouding op het loon.

## BIJLAGEN

### Bijlage 1 Loon-functie gebouw

#### A. Functie-indeling

##### 4. 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 mei 2019 dan wel loonperiode 5

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

### Loontabel fulltime werknemer

Met ingang 1 maart 2020 dan wel loonperiode 3

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 10,20	€ 10,33	€ 11,43	€ 13,67
Vakvolwassen Maandloon	€ 1.768,00	€ 1.790,53	€ 1.981,20	€ 2.369,47

### Loontabel oproepkracht (ex vakantiedagenbijslag en vakantiebijslag)

Met ingang 1 mei 2019 dan wel loonperiode 5

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

### Loontabel oproepkracht (ex vakantiedagenbijslag en vakantiebijslag)

Met ingang 1 maart 2020 dan wel loonperiode 3

	A	B1	B2	C
Aanloopschaal	Wettelijk Minimum Loon			
Vakvolwassen uurloon	€ 10,20	€ 10,33	€ 11,43	€ 13,67





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



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