

**Collectieve
Arbeidsovereenkomst
voor de Contractcateringbranche**

1 april 2010 tot 1 april 2012

**Dit is een uitgave van de Vakraad voor de Contractcateringbranche
Postbus 693, 4200 AR te Gorinchem**

Inhoudsopgave

Algemeen deel

Definities

Pagina

art. 1	Definities	
1	Cao	
2	Werkgever	
3	Werknemer	
4	Parttime werknemer	
5	Regiomedewerker	
6	Opdrachtgever	
7	Opdrachtnemer	
8	Locatie	
9	Levenspartner	
10	Jeugdige werknemer	
11	Vakvolwassen werknemer	
12	Leerling	
13	Vakantiekraacht	
14	Stagiaires	
15	Uurloon	
16	Vereveningstoelage	
17	Normale arbeidsduur	
18	Overwerk	
19	Meeruren	
20	Consignatie	
21	Roostervrije dagen	
22	Ploegendienst	
23	Erkende feestdagen	
24	UWV Werkbedrijf	
25	VCC	
26	FBA	
27	FBS	
28	SUCON I en SUCON II	
29	SKA	
30	OCC	
31	Minimum-cao	

Werkingsfeer

- art. 2 Werkingssfeer algemeen
- art. 3 Werkingssfeer sectoren
- art. 4 Vrijwillige aansluiting
- art. 5 Gemengde individuele werkzaamheden

De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid

- art. 6 Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd
- art. 7 De arbeidsovereenkomst
- art. 8 Einde van de arbeidsovereenkomst
- art. 9 Uitzendarbeid

Contractswisseling en contractswijziging

- art. 10 Contractswisseling
- art. 11 Contractsaanpassing en aanvullingsregeling

Dienstroosters, arbeidstijden en rusttijden

- art. 12 Soorten dienstrooster
- art. 13 Invulling dienstroosters bedrijfsniveau
- art. 14 Geen verplichting ploegendienst
- art. 15 Rustdagen
- art. 16 Normale arbeidsduur
- art. 17 Arbeidsduur regiomedewerkers en parttime werknemers
- art. 18 Rusttijd per dag
- art. 19 Maximale reistijd en reistijd regiomedewerker
- art. 20 Nachtdienst
- art. 21 Nachtdienst en vervoer
- art. 22 Roostervrije dagen en adv oudere werknemers

Functie-indeling en functievervulling

- art. 23 Functie-indeling
- art. 24 Invoeringsbepaling functie-indeling
- art. 25 Beroepsmogelijkheid functie-indeling
- art. 26 Functievervulling

Toepassing salarisschalen

- art. 27 Vaststellen functieloon en toepassing functiejaarschaal
- art. 28 Jeugdlonen, loon vakantiekraft en loon uitzendkraft die vakkracht is

- art. 29 Overplaatsing naar hogere groep of schaal en tijdelijke functiewaarneming
- art. 30 Vrijwillige verlaging functieniveau senioren
- art. 31 Beoordelingssysteem en gedifferentieerde beloning

Loonsverhoging en loonbetaling

- art. 32 Initieel en prijscompensatie
- art. 33 Afrekening van het loon
- art. 34 Beloningen in natura

Overwerk, overwerkvergoeding & maximale arbeidstijden

- art. 35 Verplichting tot overwerk
- art. 36 Maximale arbeidstijden
- art. 37 Overwerkvergoeding
- art. 38 Uitzonderingsbepaling overwerk

Andere toeslagen en vergoedingen

- art. 39 Toeslagen onregelmatige uren en uitzonderingsbepaling
- art. 40 Anticumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoelage
- art. 41 Toelage voor feestdagen
- art. 42 Behoud toelage bij vervanging
- art. 43 Behoud toelage werknemers in continudienst
- art. 44 Toeslagen ploegendienst
- art. 45 Afbouwregeling ploegendienstmedewerkers
- art. 46 Bedrijfs- en beroepskleding
- art. 47 Kledingtoelage
- art. 48 Jubileumtoelage
- art. 49 Reiskosten
- art. 50 Consignatie

Vakantie en verlof

- art. 51 Algemene bepalingen vakantierechten
- art. 52 Berekening vakantiedagen
- art. 53 Vervallen van vakantiedagen
- art. 54 Berekening vakantietoelage
- art. 55 Vakantierechten bij einde dienstverband, ziekte en overlijden

Arbeidsvoorwaarden op maat

- art. 56 Uitrui van roostervrije dagen in loon/loon in roostervrije dagen
- art. 57 Rui loon in roostervrije dagen voor senioren
- art. 58 Afwijking cao i.v.m. belastingfaciliteiten/vakbondscontributie

Kort verzuim

art. 59 Buitengewoon verlof

Vakopleiding en educatief verlof

art. 60 Faciliteiten

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

art. 61 Doelstelling verzuimaanpak
art. 62 Verzamelen verzuimgegevens
art. 63 Verzuimaanpak door werkgevers
art. 64 Schadevergoeding bij ziekte
art. 65 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 1e 104 weken
art. 66 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA)
art. 67 WGA-hiaatverzekering
art. 68 Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid

Ouderschap en zorg

art. 69 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
art. 70 Ouderschapsverlof
art. 71 Kinderopvang en kinderverzorging
art. 72 Calamiteitenverlof
art. 73 Zorgverlof
art. 74 Doorbetaling premie Pensioenfonds Horeca & Catering bij onbetaald verlof
art. 75 Terugkeerbeleid

Arbeidsomstandigheden

art. 76 Antidiscriminatie
art. 77 Voorkoming ongewenste intimiteiten
art. 78 Veiligheid, gezondheid en milieu
art. 79 Melding werkdruk

Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

art. 80 Arbeidsmarktanalyse
art. 81 Steunpunt Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid (SAW)
art. 82 Arbeidspool
art. 83 Doelgroepenbeleid
art. 84 Re-integratie arbeidsgehandicapten
art. 85 Positie van vrouwen
art. 86 Vacaturemelding
art. 87 Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden

Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d.

- art. 88 Inschakeling werknemersorganisaties
- art. 89 Sociaal plan

Vakbondswerk en medezeggenschap

- art. 90 Vakbondswerk in de onderneming
- art. 91 Bescherming leden ondernemingsraden
- art. 92 Werkoverleg en functioneringsgesprekken
- art. 93 Toetsingscommissie

Leerlingen

- art. 94 Leerlingen en leermeesters
- art. 95 Uitzondering loonbetaling bij schoolbezoek
- art. 96 Stage

Stichtingen, fondsen en commissies

- art. 97 Pensioen
- art. 98 Commissie Werkingssfeer
- art. 99 Commissie Bezwaren Functie-indeling
- art. 100 I Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen
- art. 100 II Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen
- art. 101 Stichting Opleidingen
- art. 102 Stichting Kwaliteit van de Arbeid
- art. 103 Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden
- art. 104 Vakraad voor de Contractcateringbranche
- art. 105 Branchetoetsingscommissie

Slotbepalingen

- art. 106 Afwijkingen van bepalingen van deze cao
- art. 107 Duur van de cao

Protocolbepalingen cao-contractcatering

Bijzondere delen

Deel A Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden bedrijfscatering

- art. 1 Algemeen
- art. 2 Lonen
- art. 3 Overwerktoeslag
- art. 4 Onregelmatigheidstoeslag
- Bijlage A1 Loonschalen per 1 april 2010
Loonschalen per 1 juli 2011

- Bijlage A2 Matrix toeslagen overwerk
- Bijlage A3 Matrix toeslagen onregelmatige uren

Deel B Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden institutionele catering

art. 1	Algemeen
art. 2	Loonindeling
art. 3	Lonen
art. 4	Roostervrije tijd
art. 5	Overwerktoeslag
art. 6	Onregelmatigheidstoeslag
art. 7	Ontwikkelingen
Bijlage B1	Loonschalen per 1 april 2010 voor werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst Loonschalen per 1 juli 2011 voor werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B2	Loonschalen per 1 april 2010 voor werknemers na 1 juli 1994 in dienst Loonschalen per 1 juli 2011 voor werknemers na 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B3a	Matrix toeslagen overwerkvergoedingen werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B3b	Matrix toeslagen overwerkvergoedingen werknemers na 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B4a	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B4b	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers na 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B4c	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers na 1 juli 1999 in dienst

Deel C Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden inflightcatering

art. 1	Algemeen
art. 2	Loonindeling
art. 3	Lonen
art. 4	Roostervrije tijd
art. 5	Overwerktoeslag
art. 6	Onregelmatigheidstoeslag
art. 7	Afbouw ploegentoeslag
art. 8	Reiskosten, reistijden
art. 9	Beloningen in natura
art. 10	Eindejaarsuitkering
Bijlage C1	Loonschalen per 1 april 2010 Loonschalen per 1 juli 2011
Bijlage C2	Matrix toeslagen overwerk
Bijlage C3	Matrix toeslagen onregelmatige uren

Deel D Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden onderwijs catering

art. 1	Algemeen
art. 2	Spaarurenregeling
art. 3	Lonen
art. 4	Onregelmatigheidstoeslag
art. 5	Overwerktoeslag
art. 6	Uitzonderingsbepaling uitrust
art. 7	Vergunning tot afwijking
Bijlage D1	Voorschriften voor toepassing spaarurenregeling
Bijlage D2a	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers vóór 1 juli 1999 in dienst
Bijlage D2b	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers na 1 juli 1999 in dienst

Bijlagen bij de cao voor de Contractcateringbranche

Bijlage 1a	Model arbeidsovereenkomst
Bijlage 1b	Modelovereenkomst voor regiomedewerker
Bijlage 1c	Modelovereenkomst voor leerlingen
Bijlage 2	Reglement van de Commissie Bezwaren Functie-indeling
Bijlage 3a	Reglement bindend advies Vakraad
Bijlage 3b	Reglement bindend advies Branchetoetsingscommissie
Bijlage 4	Reglement Commissie Werkingssfeer
Bijlage 4a	Toelichting bij reglement Commissie Werkingssfeer
Bijlage 5	Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie
Bijlage 6	Reglement meldingsprocedure werkdruk

Procedure voor de melding van problemen op het gebied van werkdruk

Procedure voor de afhandeling van een meldingsformulier

Bijlage 7	Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBA
Bijlage 7a	Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBS
Bijlage 8	Uitvoeringsvoorschriften in verband met lidmaatschapskosten voor werknemers
Bijlage 9	Reglementen Toetsingscommissie SUCON
Bijlage 10	Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling
Bijlage 11	Mutatielijst bij contractswisseling
Bijlage 12	Enkele relevante wetsartikelen en toelichtingen

Trefwoordenregister

	Artikel	Pagina
Aanvullingsregeling bij contractsaanpassing	Artikel 11	
Afrekening van het loon	Artikel 33	
Afwijkingen van bepalingen van deze cao	Artikel 106	
Algemene bepalingen vakantierechten	Artikel 51	
Antidiscriminatie	Artikel 76	
Arbeidsduur, arbeidstijden	Artikel 16	
Terugkeerbeleid	Artikel 75	
Arbeidsongeschiktheid	Artikel 65 e.v.	
Arbeidsovereenkomst	Artikel 7	
Bedrijfs- en beroepskleding	Artikel 46	
Bedrijfstakingpensioenfonds	Artikel 97	
Beloningen in natura	Artikel 34	
Beoordelingssysteem	Artikel 31	
Berekening vakantiedagen	Artikel 52	
Bevallingsverlof	Artikel 69	
Calamiteitenverlof	Artikel 72	
Commissie Bezwaren Functie-indeling	Artikel 99	
Consignatie	Artikel 1 lid 20, artikel 50	
Continuarbeid	Artikel 12	
Contractsaanpassing en aanvullingsregeling	Artikel 11	
Contractswisseling	Artikel 10	
Definities	Artikel 1	
Doelgroepenbeleid	Artikel 83	
Duur van de cao	Artikel 107	
Einde van de arbeidsovereenkomst	Artikel 8	
Feestdagen	Artikel 1 lid 23	
Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen	Artikel 1 lid 26, art. 100 I	
Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen	Artikel 1 lid 27, art. 100 II	
Functie-indeling	Artikel 23	
Initieel en prijscompensatie	Artikel 32	
Inschakeling werknemersorganisaties	Artikel 88	
Jubileumtoeslag	Artikel 48	
Kinderopvang en kinderverzorging	Artikel 71	
Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie	Bijlage 5	
Kort verzuim	Artikel 59	
Kledingtoeslag	Artikel 47	
Leerlingen en leermeesters	Artikel 94	
Locatie	Artikel 1 lid 8	
Maatregelen in het kader van arbeidsongeschiktheid	Artikel 61 e.v.	
Melding werkdruk	Artikel 79	
Model arbeidsovereenkomst	Bijlage 1a	
Modelovereenkomst voor regiomedewerker	Bijlage 1b	
Modelovereenkomst voor leerlingen	Bijlage 1c	
Mutatielijst bij contractswisseling	Bijlage 11	
Onregelmatigheidstoeslag	Artikel 39	
Opdrachtgever	Artikel 1 lid 6	
Opdrachtnemer	Artikel 1 lid 7	
Opzegtermijnen	Artikel 8	
Ouderschapsverlof	Artikel 70	
Overwerkvergoeding	Artikel 37	
Ploegendienst	Artikel 1 lid 22, art. 12 e.v.	

Ploegendienst medewerkers (afbouw)	Artikel 45
Positie van vrouwen	Artikel 85
Proeftijd en schriftelijke arbeidsovereenkomst	Artikel 6
Regiomedewerker	Artikel 1 lid 5, artikel 17
Reglement bindend advies Vakraad	Bijlage 3a
Reglement bindend advies	
Branchetoetsingscommissie	Bijlage 3b
Reglement Commissie Bezwaren	
Functie-indeling	Bijlage 2
Reglement Commissie Werkingssfeer	Bijlage 4
Reiskosten	Artikel 49
Roostervrije dagen en adv oudere werknemers	Artikel 22
Rusttijd per dag	Artikel 18
Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd	Artikel 6
Stage	Artikel 96
Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden	Artikel 103
Stichting Kwaliteit van de Arbeid	Artikel 1 lid 29/102
Toetsingcommissie	Artikel 93
Uitzendkrachten	Artikel 9
Uurloon	Artikel 1 lid 15
Vakantierechten	Artikel 51
Vakantierechten bij einde dienstverband, ziekte en overlijden	Artikel 55
Vakbondscontributie	Artikel 58, bijlage 8
Vakbondswerk in de onderneming	Artikel 90
Vakopleiding en educatief verlof	Artikel 60
Vakraad voor de Contractcateringbranche	Artikel 1 lid 25, artikel 104
Veiligheid, gezondheid en milieu	Artikel 78
Vervallen van vakantiedagen	Artikel 53
Voorkoming ongewenste intimiteiten	Artikel 77
Wekelijkse rustdag	Artikel 15
Werkdruk	Artikel 79, bijlage 6
Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden	Artikel 87
Werkingsfeer	Artikel 2, 3
Wetsartikelen en toelichting	Bijlage 12
Ziekte / WIA	Artikel 64 e.v.
Zorgverlof	Artikel 73
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Artikel 69

Preambule

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche, looptijd 1 april 2010 tot 1 april 2012.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een onderscheid gemaakt tussen algemene bepalingen welke (zouden kunnen) gelden voor alle vormen van Contractcatering en vier bijzondere delen voor even zoveel sectoren binnen de Contractcateringbranche, te weten:

- a. Bedrijfs catering;
- b. Institutionele catering;
- c. Inflight catering;
- d. Onderwijs catering.

De omschrijving van de werkingssfeer van deze sectoren vindt u in artikel 3 van het algemene deel.

De Vut-regeling is neergelegd in twee afzonderlijke cao's:

- Vut-cao voor werknemers geboren vóór 1950
- Vut-cao voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953

Nadere uitleg van bepalingen van de cao wordt gepubliceerd in 'Vakraadgevingen' en op de website van de Stichtingen Contractcatering (www.stichtingencontractcatering.nl), met name bij 'meest gestelde vragen en antwoorden'.

De rechtens geldende tekst van de cao betreft de tekst zoals gepubliceerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op www.cao.szw.nl

Die tekst is ook opgenomen op www.stichtingencontractcatering.nl

De rechtens geldende tekst prevaleert boven de tekst zoals neergelegd in dit cao-boekje.

Algemeen deel

Definities

ARTIKEL 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

1. **Cao:**
De collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche inclusief de daarbij behorende bijlagen, die geacht worden deel uit te maken van de cao.
2. **Werkgever:**
Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en verrichten van contractcateringactiviteiten.
3. **Werknemer:**
Iedere natuurlijke persoon met uitzondering van stagiairs waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en wiens functie is ingedeeld in de in de cao genoemde salarisgroepen en die op locatie werkzaam is. De eis van het op locatie werkzaam zijn geldt uit de aard der activiteiten niet indien er sprake is van productiekeukens.

De werknemer die administratieve werkzaamheden verricht op locatie is werknemer in het kader van deze overeenkomst. De werknemer die deze werkzaamheden verricht op het (hoofd) kantoor van de werkgever is slechts dan werknemer in het kader van deze overeenkomst in geval van vrijwillige aansluiting als bedoeld in artikel 4.

Voor een werknemer met een werkduur van minder dan de normale arbeidsduur worden de in deze cao opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast.

4. **Parttime werknemer:**
Iedere werknemer niet zijnde regiomedewerker waarmee een overeenkomst is gesloten met betrekking tot het verrichten van contractcateringactiviteiten voor minder dan de normale arbeidsduur.
5. **Regiomedewerker:**
Iedere werknemer die geen vaste formatieplaats bezet en op verschillende locaties werkzaamheden verricht of kan verrichten.
6. **Opdrachtgever:**
De natuurlijke- of rechtspersoon die aan de opdrachtnemer op basis van een overeenkomst opdracht geeft tot het verrichten van contractcateringactiviteiten.
7. **Opdrachtnemer:**
De natuurlijke- of rechtspersoon die met de opdrachtgever een overeenkomst heeft gesloten tot het uitvoeren van contractcateringactiviteiten en werkgever is in de zin van deze cao.
8. **Locatie:**
De plaats waar door de opdrachtnemer, op basis van een overeenkomst met de opdrachtgever, restauratieve diensten worden verstrekt.
De plaats kan uit meerdere uitgifte / verstrekkingpunten bestaan al of niet verspreid over verschillende ruimten in een gebouw of een complex gebouwen die tezamen een huisvesting van de opdrachtgever vormen. Met locatie is niet bedoeld een vestiging van de inflightcatering of van (andere) productiekeukens.

9. Levenspartner:

De ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert als ware hij gehuwd. Onder duurzaam wordt verstaan dat er langer dan 1 jaar aantoonbaar gezamenlijk een huishouding is gevoerd danwel er een samenlevingscontract is afgesloten.

10. Jeugdige werknemer:

Vanaf 1 april 2010 de werknemer die jonger is dan 19 jaar. Vanaf 1 januari 2011 vervalt het begrip jeugdige werknemer.

11. Vakvolwassen werknemer:

Vanaf 1 april 2010 de werknemer van 19 jaar en ouder. Vanaf 1 januari 2011 vervalt het begrip vakvolwassen werknemer.

12. Leerling:

De werknemer die bij de werkgever werkzaam is, welke als leerbedrijf erkend is en waarvoor een praktijkovereenkomst bestaat.

13. Vakantiekraacht:

De werknemer, die uitsluitend tijdens de vakanties van het dagonderwijs werkzaamheden verricht.

14. Stagiairs:

Leerlingen die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling een stage lopen en met wie door de onderwijsinstelling en de werkgever een stageovereenkomst is afgesloten.

15. Uurloon:

Het uurloon bedraagt voor een werknemer zijn maandsalaris gedeeld door 173,33, bij een 4-weekse periode gedeeld door 160.

16. Vereveningstoeslag

Toeslag voor werknemers, werkzaam in de bedrijfscatering, die reeds vóór 1 juli 1997 in dienst waren bij een werkgever in de zin van de cao, inhoudende het meerdere loon ten opzichte van de nieuwe loonschalen zoals die met ingang van 1 juli 1997 voor werknemers vanaf 1 juli 1997 in dienst zijn gaan gelden en, gedurende maximaal 4 functiejaar rondes, vermeerderd met een bedrag gelijk aan het verschil tussen het toen geldende functiejaar en het opvolgende functiejaar in de voor deze werknemer geldende schaal (op basis van het loon zoals geïndexeerd vanaf het loon van voor de verlaging voor werknemers die pas na 30 juni 1997 in dienst bij een werkgever in de zin van de cao zijn gekomen).

De vereveningstoeslag is een aanspraak die voortvloeit uit de cao en is derhalve geen boven cao-lijk recht.

17. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur is voor een werknemer:

- a. als hij 18 jaar of ouder is, 40 uur per week danwel 9 uur per dag;
- b. als hij jonger is dan 18 jaar, 40 uur per week dan wel 8 uur per dag;

Bovengenoemde arbeidsduur geldt ook voor leerlingen. Hierin zijn dan begrepen de uren, waarop geen arbeid wordt verricht maar in plaats daarvan schoolbezoek in het kader van het leerlingstelsel (volledige schooldag is 8 uur) plaatsvindt.

18. Overwerk:

Arbeid, opgedragen door of vanwege de werkgever, welke verricht wordt boven de normale arbeidsduur per week danwel 9 uur per dag.

Voor werknemers jonger dan 18 jaar wordt onder overwerk verstaan arbeid, welke verricht wordt boven de normale arbeidsduur per week danwel 8 uur per dag.

19. **Meeruren:**
Uren die uitgaan boven de contractueel overeengekomen uren maar die niet liggen boven de normale arbeidsduur per week.
20. **Consignatie:**
Onder consignatie wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
21. **Roostervrije dagen:**
Dagen waarop met behoud van loon geen arbeid wordt verricht en die niet worden opgebouwd of verdiend door de werknemer.
Voor aanwijzing van roostervrije dagen komen niet in aanmerking reeds overeengekomen vakantiedagen.
22. **Ploegendienst:**
Arbeid volgens een dienstrooster, dat voorziet in regelmatig wisselende tijdstippen van aanvang en einde, die buiten de dagdienst kunnen liggen.
23. **Erkende feestdagen:**
Erkende feestdagen in het kader van de cao zijn:
Nieuwjaarsdag, eerste Paasdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag.
30 april en 5 mei zijn erkende feestdagen mits deze als nationale feestdagen worden gevierd.
24. **UWV WERKbedrijf:**
De instantie (het onderdeel Arbeidsjuridische dienstverlening) die de taak uitvoert van het voormalige CWI
25. **VCC:**
Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche.
26. **FBA:**
Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.
27. **FBS:**
Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering.
28. **SUCON I:**
Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950.
- SUCON II:**
Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953.
29. **SKA:**
Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Contractcateringbranche.
30. **OCC:**
Stichting Opleidingen Contractcatering.
31. **Minimum-cao:**
Deze cao draagt een minimum karakter hetgeen wil zeggen dat minimaal de in deze

cao opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.
Verworven rechten zullen van kracht blijven.

Werkingsfeer

ARTIKEL 2: Werkingsfeer algemeen

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers (iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon) die zich bezighouden met het verrichten van contractcateringactiviteiten (in welke verschijningsvorm dan ook) en hun werknemers die in het kader van hun arbeidsovereenkomst betrokken zijn bij activiteiten van hun werkgever op het gebied van contractcatering.
2. Voor contractcateringactiviteiten waarop deze cao van toepassing is, is karakteristiek het verlenen van restauratieve diensten ten behoeve van personen met wie de opdrachtgever een durende band heeft anders dan die strekkende tot dat verlenen, en die diensten worden verleend in directe relatie tot die band.

Onder contractcateringactiviteiten dienen tevens te worden begrepen voedselbereidingsactiviteiten die plaatsvinden buiten de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever -hieronder met name aparte rechtspersonen te verstaan- voor zover deze worden verricht ten behoeve van het verlenen van restauratieve diensten in de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever.

3. Tevens is sprake van contractcateringactiviteiten indien de restauratieve diensten door een opdrachtgever (bedrijf of instelling), binnen dat bedrijf of die instelling zijn ondergebracht in een aparte rechtspersoon. Deze aparte rechtspersoon, wordt dan aangemerkt als werkgever in de zin van deze cao.
4. Offshore cateringactiviteiten zijn geen contractcateringactiviteiten in de zin van deze cao.

ARTIKEL 3: Werkingsfeer sectoren

1. Onder bedrijfscatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten worden verleend in bedrijven, overheidsinstellingen en overige instellingen niet bedoeld in de institutionele of onderwijssectoren.
2. Onder institutionele catering wordt verstaan die activiteit waarbij direct danwel indirect restauratieve diensten in gevangenissen, ziekenhuizen, en verzorgingshuizen of verpleeghuizen worden verleend alsmede direct danwel indirect maaltijden worden verzorgd aan onder meer thuiswonende bejaarden of gehandicapten en asielzoekerscentra.
3. Onder inflightcatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten in de ruimste zin des woords -ondersteunende diensten voor zover in hoofdzaak ten behoeve van bevoorrading van vliegtuigen uitgevoerd daaronder mede begrepen- worden verleend ten behoeve van passagiers van de opdrachtgever.
In geval er sprake is van activiteiten op het gebied van inflightcatering en het bedrijf waarbinnen die activiteiten worden uitgevoerd ressorteert onder een andere bedrijfstak-cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, dan behoeft de onderhavige cao niet verplicht te worden toegepast. Onder andere bedrijfstak-cao valt niet te verstaan de cao voor het Horecabedrijf.
4. Onder onderwijscatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten op onderwijsinstellingen worden verleend.

ARTIKEL 4: Vrijwillige aansluiting

1. Vrijwillige aansluiting is mogelijk voor cateringbedrijven alsmede voor aanverwante sectoren die niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze cao c.q. voor cateringbedrijven wier werknemers niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze cao.
Deze cao wordt eveneens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers als gevolg van vrijwillige aansluiting.
2. Als voorwaarde voor deze vrijwillige aansluiting geldt dat deze cao en de cao vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 alsmede de cao vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 van toepassing is.
Een uitzondering bij deze vrijwillige aansluiting geldt voor de toepassing van overwerk- en onregelmatigheidstoeslag ten aanzien van werknemers met een loonniveau van salarisgroep 7 of hoger van de onderhavige cao. Voor deze werknemers gelden de bepalingen omtrent overwerk en onregelmatigheid van deze cao niet, één en ander met behoud van bestaande rechten.

ARTIKEL 5: Gemengde individuele werkzaamheden

Deze cao is niet van toepassing op de werknemer die per week voor meer dan 50% van de met hem overeengekomen wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden verricht bij een werkgever op wie de cao voor het Horecabedrijf van toepassing is.

De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid

ARTIKEL 6: Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd

1. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst met een werknemer schriftelijk aan te gaan en hierbij gebruik te maken van het model arbeidsovereenkomst, zoals opgenomen in de bijlagen 1a, 1b of 1c.
De werkgever is verplicht een exemplaar voor de aanvang van het dienstverband aan de werknemer te doen toekomen. Indien er sprake is van een proeftijd dient dit uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst te blijken. De proeftijd mag in alle gevallen maximaal twee maanden duren. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar bijlage 12.
2. Wijzigingen of aanpassingen in de arbeidsverhouding dienen in een nieuwe of aanvullende schriftelijke arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd en door beide partijen te worden bevestigd.
3. Gedurende en bij beëindiging van de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzegtermijn beëindigen; dit is eveneens van toepassing wanneer de werknemer tijdens deze periode arbeidsongeschikt is.

ARTIKEL 7: De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij met inachtneming van dit artikel anders wordt bepaald.
2. In afwijking van lid 1 kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan.

Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen, binnen een periode van maximaal vijf jaar, meer dan vijf voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar

hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Voor werknemers die reeds bij aanvang van de looptijd van de cao geldend van 1 januari 2005 tot 1 april 2006 een arbeidsovereenkomst hadden voor bepaalde tijd, blijft de oude bepaling omtrent de duur van kracht te weten dat vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen, binnen een periode van maximaal drie jaar, meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Een direct voorafgaande uitzendrelatie met dezelfde werknemer wordt in beide gevallen in de keten meegerekend. Meerdere, aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever voorafgaande uitzendrelaties met dezelfde werknemer, worden als 1 schakel in de keten gerekend. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar bijlage 12.

ARTIKEL 8: Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, c.q. Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen met uitzondering van het in de volgende leden bepaalde.
2. Met inachtneming van artikel 7 lid 2 geldt dat indien een werkgever en een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de eerste, tweede, derde of vierde maal aansluitend hebben verlengd, voor deze verlengde tijdelijke arbeidsovereenkomsten, geen opzegging nodig is (d.w.z. dat geen voorafgaande toestemming nodig is van UWV WERKbedrijf in de regio waar de werknemer arbeid (heeft) verricht).
Ingeval de werkgever, danwel de werknemer deze verlengde tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wenst voort te zetten, dient hij hiervan tijdig, voor het van rechtswege aflopen van de arbeidsovereenkomst, mededeling te doen aan de wederpartij welke schriftelijk wordt bevestigd. Als tijdige mededeling wordt beschouwd een termijn van een week indien de verlengde arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van korter dan 6 maanden, en een termijn van een maand indien de verlengde arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van 6 maanden of langer.
3. Indien een partij de in het vorige lid neergelegde verplichting niet nakomt, heeft de wederpartij aanspraak op schadevergoeding.
4. De arbeidsovereenkomst van een werknemer die de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Indien werkgever en werknemer anders overeenkomen, dan is de cao van toepassing op deze werknemer van 65 jaar en ouder.
5. Voor wat betreft de opzegtermijnen voor werknemers geboren vóór 1 januari 1954 geldt dat de overgangsregeling in het kader van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing blijft zolang betrokken werknemer aaneengesloten in de contractcateringbranche werkzaam is. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 12.
6. De werkgever kan gedurende maximaal drie maanden geen gebruik maken van toestemming voor ontslag indien de aanvang van de arbeidsongeschiktheid wegens een fysiek arbeidsongeval intreedt nadat het verzoek om toestemming voor ontslag door UWV WERKbedrijf in de regio waar de werknemer arbeid (heeft) verricht is ontvangen.

ARTIKEL 9: Uitzendarbeid

1. Een specifieke formatieplaats op een locatie mag ten hoogste gedurende een half jaar worden ingevuld door een uitzendkracht. Hierna biedt de werkgever, indien de formatieplaats voorzienbaar blijft bestaan, een arbeidsovereenkomst aan, in volgorde aan een eigen werknemer, een medewerker uit de arbeidspool of een persoon daarbuiten, waaronder een uitzendkracht.
2. Voor de beloning van een uitzendkracht die vakkracht is, wordt verwezen naar artikel 28 lid 3. Onder vakkracht wordt verstaan degene die een functie uitoefent die kan worden ingedeeld in een van de functies van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering dat deel uitmaakt van de cao, uitgezonderd functies in loongroep I en die in het bezit is van een OCC-certificaat voor de functie contractcateringassistent of OCC-diploma voor de functie van contractcateringmedewerker of OCC-diploma voor de functie van contractcateringbeheerder.
3. Van de daarvoor in aanmerking komende artikel (-leden) van de cao voor de Contractcateringbranche zal op de door de SMU voorgeschreven wijze melding worden gemaakt bij de SMU/paritaire beloningscommissie.

Contractwisseling en contractwijziging

ARTIKEL 10: Contractswisseling

1. Ten behoeve van dit artikel wordt "contractswisseling" gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding respectievelijk hergunning, een nieuwe cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van deze cao). De contractcateraar/werkgever die het nieuwe contract verwerft (hierna: de "nieuwe werkgever") en de contractcateraar/werkgever die het contract verliest (hierna: de "oude werkgever") worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de oude werkgever.
2. Hoofregel bij contractswisseling is dat de nieuwe werkgever verplicht is alle "betrokken werknemers" (als gedefinieerd in artikel 10 lid 3 en lid 4 hieronder) een arbeidsovereenkomst aan te bieden, met inachtneming van het hierna in lid 10 van dit artikel en in artikel 11 bepaalde (dat ingaat op de mogelijkheden van contractsaanpassing) en met uitzondering van de regiomedewerker. Deze arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft onderstaande arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de oude werkgever. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt verstaan het geldend salaris voor de werknemer (waaronder begrepen een eventuele (rest)vereveningstoeslag), anciënniteit, het overeengekomen aantal contractsuren dat de werknemer bij de oude werkgever werkte, de pensioenaanspraken van de werknemer (indien en voor zover er sprake is van de bedrijfstakpensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering) en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao (hierna: de "boven cao-lijke rechten").
3. a. De nieuwe werkgever heeft de zelfstandige plicht om bij de oude werkgever informatie in te winnen over de werknemers die betrokken zijn bij de contractswisseling en die ten gevolge van de contractswisseling hun arbeidsplek bij de oude werkgever zullen verliezen, zowel voor wat betreft de personeelsbezetting, samenstelling en duur van de dienstverbanden alsmede voor wat betreft de voor de

betrokken werknemers bij de oude werkgever geldende arbeidsvoorwaarden.

b. De oude werkgever heeft daarnaast de zelfstandige plicht de nieuwe werkgever de hierboven bedoelde informatie (ongevraagd) zo spoedig mogelijk en tijdig te verstrekken.

4. De informatieverstrekking en informatieaanvraag van lid 3 dient gerelateerd te worden aan de situatie zoals die gold op de betreffende locatie(s) waar de contractswisseling betrekking op heeft, te rekenen vanaf 1 jaar voorafgaand aan het moment van inwerkingtreding van de contractswisseling door de nieuwe werkgever (de "referentiedatum"), gecorrigeerd met de mutaties die sinds dat moment zijn opgetreden, te verwerken in een mutatielijst als opgenomen in bijlage 11 van de cao. De werknemers die op deze mutatielijst zijn opgenomen en die op moment van inwerkingtreding van de contractswisseling volgens die lijst werknemer zijn op dat betreffende project worden geacht "betrokken werknemers" in de zin van dit artikel 10 te zijn.
5.
 - a. De in lid 4 vermelde mutatielijst dient bij elke situatie van contractswisseling te worden opgemaakt. Op deze lijst dienen in ieder geval de items te worden vermeld van de bij contractswisseling te hanteren lijst zoals opgenomen in bijlage 11 van de cao. Alleen die mutaties die zijn doorgevoerd vanwege zuiver verloop of vervanging, dan wel om redenen die niet door de oude werkgever konden worden beïnvloed en die om geen andere redenen dan op basis van algemene aanvaarde en acceptabele bedrijfsvoering redelijkerwijs doorgevoerd mochten worden, leiden tot de slotsom dat sprake is van "betrokken werknemers" in de zin van artikel 10.
 - b. Op verzoek van de nieuwe werkgever zal de oude werkgever alle gevraagde informatie verstrekken over de mutatielijst en achtergronden van mutaties desgevraagd nader toelichten. Alle verzoeken om toelichting door de nieuwe werkgever zullen schriftelijk worden gedaan. Ieder verzoek om informatie zal zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 2 weken schriftelijk door de oude werkgever worden beantwoord.
6.
 - a. De oude werkgever zal geen oneigenlijk gebruik maken van het bepaalde in deze cao ten aanzien van de verplichting van de nieuwe werkgever tot overname van werknemers van de oude werkgever.
 - b. Oneigenlijk gebruik betekent in dit geval onder meer, maar is daarmee niet beperkt tot, plaatsing door de oude werkgever (te rekenen vanaf het moment dat deze vermoedt of redelijkerwijze kan vermoeden het contract te gaan verliezen) van een of meer van zijn tot op dat moment niet betrokken werknemers, werkzaam op een ander project of locatie, op het te verliezen project of locatie, met het overwegend oogmerk om een extra reductie van eigen, tot dat moment niet betrokken, werknemers bovenop de reductie middels de betrokken werknemers te bewerkstelligen of met het overwegend oogmerk van het bewerkstellingen van kwaliteitsverbetering onder het eigen, niet betrokken, personeel.
7.
 - a. De oude werkgever is verplicht om aan de betrokken werknemers tijdig en schriftelijk te vragen of zij hun opgebouwde, maar nog niet genoten, aanspraken op vakantiedagen, alsmede de opgebouwde, maar nog niet uitgekeerde vakantietoeslag, wensen mee te nemen naar de nieuwe werkgever.
 - b. De oude werkgever zal de nieuwe werkgever vervolgens tijdig en zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren welke betrokken werknemers van hun recht tot meenemen van vakantiedagen en vakantietoeslag gebruik wensen te maken en wat derhalve de hoogte is van de over te dragen aanspraken.

- c. De oude en de nieuwe werkgever dienen de wensen van de betrokken werknemers voor wat betreft al dan niet overgang van aanspraken op vakantiedagen en vakantietoeslag te respecteren en, met inachtneming van de in lid 7d. vermelde maximering, zonder voorbehoud uit te voeren.
- d. Het aantal over te dragen vakantiedagen bedraagt, inclusief het aantal niet ingeroosterde roostervrije dagen, maximaal 20. In aanvulling hierop zullen schriftelijke afspraken tussen de oude werkgever en werknemer over sparen van vakantiedagen in geval van contractswisseling door de nieuwe werkgever worden gerespecteerd.
8. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantiebijslag bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage 10 van de cao.
9. Een Branchetoetsingscommissie zal gevraagd worden uitspraak te doen in die gevallen waarbij geschillen over interpretatie bestaan tussen betrokken werkgevers onderling en/of tussen werkgevers en werknemer(s) over de regeling van dit artikel, of van artikel 11 hieronder, of van onderdelen daarvan, een en ander voor zover er voor wat betreft het geschil geen taak ligt voor de Toetsingscommissie als bedoeld in artikel 93 van de cao. De Branchetoetsingscommissie is niet bedoeld, en zal derhalve niet bevoegd zijn om, op te treden als beroepscommissie voor andere (scheids)commissies van de cao. De Branchetoetsingscommissie is verder niet bevoegd aangelegenheden te behandelen waarbij de discussie zich (mede) toelegt op problemen in de bewijsrechtelijke sfeer. De procedure voor deze Branchetoetsingscommissie (die zoals aangegeven een andere toetsingscommissie is dan de in artikel 93 van de cao omschreven toetsingscommissie) is neergelegd in bijlage 3b. bij de cao.
10. Een nieuwe werkgever heeft het recht om de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ten gevolge van een contractswisseling bij hem in dienst is gekomen, te beëindigen, indien de nieuwe werkgever geen werkzaamheden voor de werknemer te verrichten heeft als gevolg van (de inrichting van) de werkzaamheden na de contractswisseling en/of dit voortvloeit uit de (nieuwe) overeenkomst zoals die is gesloten tussen opdrachtgever en de nieuwe werkgever. Voor zo'n beëindiging zal de nieuwe werkgever de daarvoor geëigende weg (via UWV WERKbedrijf of kantonrechter) volgen, tenzij het contract op een andere, rechtsgeldige wijze, kan worden beëindigd.
- In geval van de beëindiging van het dienstverband heeft een werknemer aanspraak op een vergoeding conform de in artikel 11 lid 8 en 9 vermelde aanvullingsregeling, dus rekening houdende met door de werknemer te ontvangen WW en/of andere inkomsten uit arbeid, met dien verstande dat, voor zolang als de werknemer geen andere dienstbetrekking elders heeft aanvaard, er geen "verschil tussen het oude en het nieuwe salaris" is dat de werkgever kan verrekenen met de aanvulling.

ARTIKEL 11: Contractsaanpassing en aanvullingsregeling

1. De in artikel 10 gedefinieerde begrippen hebben in dit artikel diezelfde betekenis, tenzij anders wordt aangegeven.
2. Een nieuwe werkgever heeft het recht om de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ten gevolge van een in artikel 10 omschreven contractswisseling bij hem in dienst is gekomen, te wijzigen indien dit vereist is in verband met de (inrichting van) de werkzaamheden na de contractswisseling en/of voortvloeit uit de (nieuwe) overeenkomst zoals die is gesloten tussen opdrachtgever en de nieuwe werkgever. Deze wijziging kan reeds effect hebben terstond vanaf de overdrachtsdatum, met inachtneming van het hieronder in dit artikel bepaalde.

3. De werkgever ten aanzien waarvan het contract met een opdrachtgever wordt gewijzigd als gevolg van wijzigingen in de omstandigheden op een locatie (of een logisch samenstelsel van locaties) of ten aanzien waarvan het contract met een opdrachtgever wordt beëindigd of ten aanzien waarvan er, als gevolg van wijzigingen in het met de opdrachtgever overeengekomen budget, veranderingen optreden in de gewenste of noodzakelijke inzet van medewerkers qua aantal, qua salaris en/of qua salarisindeling, kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer wijzigen. Deze wijziging kan effect hebben vanaf het moment van inwerking reding van de wijzigingen in het contract met de opdrachtgever en kan betrekking hebben op de onderdelen van de arbeidsovereenkomst als in lid 4 hieronder bepaald.
4. De wijzigingen genoemd onder lid 2 en lid 3 van dit artikel kunnen betreffen:
 - veranderingen in de arbeidsvoorwaarden;
 - vermindering of vermeerdering van het aantal uren van de betrokken werknemer; ingeval van contractswisseling of -wijziging op basis van de offerte c.q. overeenkomst en de daaruit voortkomende roosters c.q. het werkaanbod na contractswisseling of -wijziging;
 - plaatsing in een lagere loongroep.
5. a. Indien de wijzigingen in de arbeidsovereenkomst leiden tot lagere maandinkomsten voor de werknemer door partiële werkloosheid, dan kunnen de wijzigingen, behoudens in geval van omstandigheden als onder 5 b. of lid 12 hieronder omschreven, alleen worden doorgevoerd na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf tot partiële ontslagaanzegging (in geval van urenvermindering onder overigens gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden) dan wel gehele ontslagaanzegging onder gelijktijdige aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst (in geval van verdergaande aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en/of wijziging van de salarisgroep dan in lid 5b. en/of lid 12 hieronder beschreven) of na partiële ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter (in geval van urenvermindering onder overigens gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden) dan wel na algehele ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter met de vermelding dat de werkgever heeft aangegeven terstond na ontbinding een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst aan te bieden (in geval van verdergaande aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en/of wijziging van de salarisgroep dan in lid 5b. en/of lid 12 hieronder beschreven). De keus voor de route via UWV WERKbedrijf of via de kantonrechter is aan de werkgever.

b. In geval slechts sprake is van aanpassing van boven cao-lijke voorwaarden van een werknemer door een (nieuwe) werkgever ten gevolge van een contractswisseling of ten gevolge van een contractswijziging (als omschreven in lid 3) zal de (nieuwe) werkgever de werknemer schriftelijke informeren over de inhoud en ingangsdatum van de wijzigingen. Een werknemer heeft het recht de wijzigingen in de boven cao-lijke voorwaarden ter toetsing voor te leggen aan de in artikel 93 van de cao omschreven Toetsingscommissie.
6. a. De in lid 5 a. neergelegde regeling is bedoeld om een werknemer de benodigde arbeidsrechtelijke bescherming te bieden ingeval van wijziging van zijn contractvoorwaarden en tevens om het de werknemer mogelijk te maken om in de negatieve financiële gevolgen van zo'n contractswijziging te voorzien door aanvullingen zijdens de sociale verzekeringswetgeving ("WW").

b. Indien de wetgeving op enig moment niet langer noodzaakt tot het volgen van de route via UWV WERKbedrijf of de kantonrechter als omschreven in lid 5 a. hierboven, zullen partijen hierover andersluidende afspraken maken die de veranderde regelgeving en/of praktijk reflecteren.

c. De werknemer is gehouden om al datgene te doen dat noodzakelijk of gewenst is

om een WW uitkering te verkrijgen ter compensatie van het financieel nadeel dat hij ondervindt ten gevolge van de wijziging.

7. Afgezien van het in lid 4 en lid 5 hierboven bepaalde kan een arbeidsovereenkomst alleen worden gewijzigd indien er door de (nieuwe) werkgever aan de werknemer tegelijkertijd een aanvulling wordt toegekend als nader omschreven in lid 8 t/m 12 van dit artikel, welke ineens zal worden uitbetaald. Voor beide situaties (contractswijziging door nieuwe werkgever na contractswisseling als omschreven in lid 2 en contractswijziging met de werknemer na wijzigingen van het contract tussen werkgever en opdrachtgever als omschreven in lid 3) geldt dezelfde aanvullingsregeling, als hieronder nader omschreven.
8. a. De lengte van deze aanvulling wordt als volgt bepaald maar zal nimmer hoger zijn dan 2,5 jaar:
- indien het dienstverband tot 1 jaar heeft geduurd wordt gedurende 1^e maand een aanvulling toegekend;
 - indien het dienstverband 1 jaar of langer heeft geduurd wordt gedurende zoveel maanden een aanvulling verstrekt als het dienstverband jaren heeft geduurd, met een maximum van 2,5 jaar;
 - indien het dienstverband langer dan 1 jaar heeft geduurd en de werknemer ouder is dan 45 jaar, is de aanvullingsperiode voor elk jaar dat het dienstverband boven de 45 jaar heeft geduurd 2 maanden (in plaats van 1 maand), met een maximum van 2,5 jaar.

b. Voor het begrip "jaar" in lid 8a. wordt een periode van 6 maanden of meer naar boven afgerond. Voor het moment van berekenen van de duur van het dienstverband wordt gekeken naar het ingangsmoment van de wijziging van de arbeidsovereenkomst.

9. a. De hoogte van de aanvulling wordt als volgt bepaald:
De totale periode van aanvulling waar de werknemer recht op heeft op basis van lid 8 (met een maximumperiode van 2 jaar) wordt in 4 gelijke delen opgedeeld. Per deelperiode is de aanspraak op aanvulling dan als volgt:
- gedurende de eerste deelperiode: 100% aanvulling van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris, verminderd met een eventuele uitkering krachtens de WW;
 - gedurende de tweede deelperiode: een aanvulling tot 75% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris, verminderd met een eventuele uitkering krachtens de WW;
 - gedurende de derde deelperiode: een aanvulling tot 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris, verminderd met een eventuele uitkering krachtens de WW;
 - gedurende de vierde deelperiode; een aanvulling tot 25% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris, verminderd met een eventuele uitkering krachtens de WW.

In geval van een wijziging van boven cao-lijke rechten (in plaats van aanpassing van het salaris) dient voor "verschil tussen het oude en het nieuwe salaris" te worden gelezen "het verschil voortvloeiende uit de verandering in de boven cao-lijke rechten".

b. De eerste deelperiode wordt geacht van start te gaan op het moment van contractsovername door de nieuwe werkgever dan wel op het ingangsmoment van de contractswijziging in de relatie tussen werkgever en opdrachtgever. Ingeval op dat moment (of naderhand) (nog) sprake is van een lopende procedure bij UWV WERKbedrijf, bij de kantonrechter of bij de Toetsingscommissie, wordt de deelperiode desalniettemin geacht van start te zijn gegaan.

- c. Voor werknemers die in verband met de lengte van hun dienstverband recht hebben op een langere aanvullingsperiode dan 2 jaar geldt voor de gehele periode na de eerste 2 jaar een recht op aanvulling gedurende het restant van de aanvullingsperiode tot 25% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris, verminderd met een eventuele uitkering krachtens de WW.
- d. Voor zolang als een werknemer nog geen aanspraak kan maken op een WW uitkering omdat de op de werknemer van toepassing zijnde fictieve opzegtermijn nog niet (volledig) is doorlopen, terwijl er wel al een recht op aanvulling is, zal er geen aftrek plaatsvinden van te ontvangen WW met de te ontvangen aanvulling.
10. Een werkgever heeft het recht om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen, indien de werkgever voor die werknemer, ten gevolge van een wijziging in het contract tussen de werkgever en de opdrachtgever, geen werkzaamheden meer voor de werknemer te verrichten heeft. Voor zo'n beëindiging zal de werkgever de daarvoor geëigende weg (via UWV WERKbedrijf of kantonrechter) volgen, tenzij het contract op een andere, rechtsgeldige wijze, kan worden beëindigd. In geval van beëindiging van het dienstverband heeft een werknemer aanspraak op een vergoeding conform de in lid 8 en 9 van dit artikel vermelde aanvullingsregeling, dus rekening houdende met door de werknemer te ontvangen WW en/of andere inkomsten uit arbeid, met dien verstande dat, voor zolang als de werknemer geen andere dienstbetrekking elders heeft aanvaard, er geen "verschil tussen het oude en het nieuwe salaris" is dat de werkgever kan verrekenen met de aanvulling.
11. Voor wat betreft de mogelijkheid van door te voeren wijzigingen maken partijen de navolgende afspraken:
- plaatsing van een werknemer in een lagere functiegroep is alleen mogelijk voor zover de werknemer geplaatst wordt in de naastliggende lagere functiegroep;
 - bij een noodzakelijke urenvermindering is er geen maximum aan de vermindering;
 - indien de medewerker naast een functieverlaging ook te maken krijgt met een urenvermindering dan zal de daling van het inkomen als volgt zijn:
 - bij functiegroep 2 en 3 maximaal 10%
 - bij functiegroep 4 maximaal 15%
 - bij functiegroep 5 en hoger maximaal 20%.
 - tot het deel dat onder het aan te vullen bedrag en de maximale verlaging valt worden ook de persoonlijke toeslagen (in alle varianten), onkostenvergoedingen en andere emolumenten gerekend.
12. Indien sprake is van een urenvermindering van minder dan 5 uur, of van minder dan de helft van het gemiddelde aantal arbeidsuren in geval van een werkweek van minder dan 10 uur, of indien sprake is van functieverlaging, dan toetst de in artikel 93 van de cao omschreven Toetsingscommissie of:
- de wijziging zich inderdaad als gevolg van veranderende omstandigheden op de locatie voordoet en niet is gelegen in de persoon van de werknemer;
 - het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast conform het Ontslagbesluit;
 - de werkgever al datgene heeft gedaan wat in zijn vermogen ligt om de verslechtering van het salaris op uurbasis tegen te gaan. De werkgever verstrekt daartoe aan de commissie de relevante informatie ten aanzien van het contract en de beschikbare vacatures. De straal waarbinnen de vacatures gezocht worden is een zaak van overleg tussen werkgever en werknemer. Leidt dergelijk overleg tussen werkgever en werknemer niet tot resultaat, dan wordt een straal van 30 kilometer rond de werkplek aangehouden. De commissie geeft haar oordeel op basis van de relevante informatie. De commissie hoort de werknemer niet.

13. Voorts geldt het navolgende:
- a. Indien een werknemer financiële aanspraken heeft uit hoofde van andere afspraken respectievelijk regelingen, komen die aanspraken in de plaats van deze regeling;
 - b. Indien het salaris en/of de functie-indeling van een werknemer wordt verlaagd door eigen toedoen van de werknemer, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan geschiedt dit zonder toepassing van de onderhavige regeling, met ingang van de betalingsperiode volgend op dit verzoek of op het vaststellen van het eigen toedoen of de onbekwaamheid;
 - c. De werknemer die tijdens zijn dienstverband meerdere malen wordt geconfronteerd met een contractwijziging zoals bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel, kan in totaliteit maximaal 1 keer worden geplaatst in de naastliggende lagere functiegroep.
14. Overeenkomstig het bepaalde in punt C van het Protocol, wensen partijen, in aanmerking genomen de sterk decentrale opbouw van bedrijven, de locatie als organisatorische eenheid te beschouwen.
15. Specifiek voor de situatie van wijziging van het contract tussen werkgever en opdrachtgever als nader omschreven in lid 3 van dit artikel 11 geldt nog het volgende.
- a. De werkgever zal al datgene doen dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden om een andere functie op een vaste locatie binnen het bedrijf met dezelfde arbeidsvoorwaarden, respectievelijk hetzelfde aantal uren voor de werknemer te vinden, zonder daarbij de belangen van andere bij hem in dienst zijnde werknemers te schaden, respectievelijk een functie te vinden die qua arbeidsvoorwaarden zo dicht mogelijk ligt bij de oorspronkelijke functie van de werknemer. De werkgever volhardt in die inspanning ook tijdens en na de afbouwperiode.
 - b. Indien een voorgenomen contractwijziging tussen werkgever en opdrachtgever achteraf niet door blijkt te gaan, heeft de werknemer het recht om tegen een aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst in beroep te gaan, ook als hij daar mee akkoord is gegaan, mits die akkoordbevinding plaatsvond vóórdát bekend werd dat de wijziging geen doorgang zou vinden. Dit beroep kan, zonder uitsluiting van eventuele andere rechtsgangen, worden ingesteld bij de Toetsingscommissie.

Dienstroosters, arbeidstijden en rusttijden

ARTIKEL 12: Soorten dienstrooster

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In dagdienst wordt als regel gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Dit is van toepassing voor de bedrijfscatering en inflightcatering. Voor werknemers in de institutionele catering (deel B) en de onderwijs catering (deel D) gelden, afhankelijk van datum indiensttreding, afwijkende tijden voor de dagdienst.
 - b. Een 2-ploegdienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In 2-ploegdienstrooster wordt als regel maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.
 - c. Een 3-ploegdienstrooster dat een periode van drie aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In 3 ploegdienstrooster wordt als regel op maandag tot en met zaterdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.

d. Een 5-ploegendienstrooster, waarbij als regel wordt gewerkt op alle dagen van de week en de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.

2. Aanbevolen wordt een voorwaarts roterend rooster te hanteren.

ARTIKEL 13: Invulling dienstroosters bedrijfsniveau

Op bedrijfsniveau kunnen met instemming van de Ondernemingsraad, of bij ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging, andere varianten van ploegendiensten aan de orde zijn dan die beschreven in artikel 12 van deze cao. Met instemming van Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan dan invulling worden gegeven aan arbeidsduur en arbeidstijden alsmede aan percentages.

Indien op bedrijfsniveau geen andere regeling tot stand komt, gelden de bepalingen terzake van deze cao.

ARTIKEL 14: Geen verplichting ploegendienst

Het werken in ploegendienst is niet verplicht voor:

- a. de werknemer van 55 jaar en ouder;
- b. de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Bij verschil van mening dient zo mogelijk met inschakeling van een onafhankelijke arts een medische verklaring te worden overlegd;
- c. zwangere vrouwen.

ARTIKEL 15: Rustdagen

1. De werknemer heeft recht op tenminste 22 vrije zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken. De werknemer die werkzaam is op een locatie waar een vijfploegendienst geldt, heeft - mits de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging daarmee instemt - recht op tenminste 16 vrije zondagen per 52 weken. Naast deze vrije zondagen heeft de werknemer tevens recht op 22 respectievelijk 16 vrije dagen hetzij voorafgaand aan hetzij aansluitend op een vrije zondag.
2. Een werknemer mag, indien hij op een dag gedurende de voor zijn functie in het desbetreffende bedrijf gebruikelijke volle arbeidstijd of langer in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht, op die dag gedurende zijn rusttijden geen arbeid verrichten in dienst van een andere werkgever zulks met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:15 Arbeidstijdenwet.

ARTIKEL 16: Normale arbeidsduur en normale arbeidsduur 5-ploegendienst

1. De normale arbeidsduur is voor een werknemer:
 - a. Als hij 18 jaar of ouder is, 40 uur per week en 9 uur per dag;
 - b. Als hij jonger is dan 18 jaar, 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - c. Bovengenoemde arbeidstijden gelden ook voor leerlingen. Hierin zijn dan begrepen de uren, waarop geen arbeid wordt verricht maar in plaats daarvan schoolbezoek in het kader van het leerlingstelsel (volledige schooldag is 8 uur) plaatsvindt.
2. a. In het kader van een 5-ploegendienstrooster is de maximale werkweek 33,6 uur. Dit betekent een maximale werkweek van 33,6 uur. Door de rustperiode van 6,4 uur die hierdoor ontstaat worden de vrije dagen geacht door middel van roostervrije dagen te zijn verwerkt hetgeen betekent dat er zolang de 5-ploegendienst duurt geen toekenning van roostervrije dagen zal plaatsvinden.

b. Voor werknemers die reeds vóór 1 april 2006 in dienst waren van een werkgever en werkzaam waren in een 5-ploegendienstrooster of vóór 1 april 2008 werkzaam zullen zijn in een 5-ploegendienstrooster, worden op bedrijfsniveau met de Ondernemingsraad afspraken gemaakt over de toekenning van de 13 roostervrije dagen. Werkgever en Ondernemingsraad kunnen binnen de volgende kaders afspraken maken die toegesneden zijn op de betreffende locatie:

- de 13 roostervrije dagen worden ingeroosterd in het weekrooster
- de 13 roostervrije dagen worden vastgesteld conform artikel 22
- per kalenderjaar wordt eenmalig 5,85% uitbetaald van het bruto jaarloon. In dit verband wordt daaronder verstaan het bruto maandloon maal 12 plus vakantietoeslag.

ARTIKEL 17: Arbeidsduur regiomedewerkers en parttime werknemers

1. Er kan een arbeidsrelatie met een zogenaamde regiomedewerker worden aangegaan. a. Het aantal te werken uren bedraagt minimaal 15 uur per week. De berekeningsbasis is hierbij het gemiddelde per week over een periode van 3 maanden. Uitsluitend op verzoek van de werknemer mag een lager aantal uren overeengekomen worden.

b. In overleg tussen werkgever en werknemer zal in de arbeidsovereenkomst een maximum aantal uren worden opgenomen, waartoe de regiomedewerker verplicht kan worden. Dit maximum mag echter nooit meer dan 15 uur boven het overeengekomen minimum aantal uren per week uitkomen.

2. De parttime werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer te werken dan de met hem overeengekomen arbeidstijd. In overleg met werkgever en werknemer kan overeengekomen worden dat de 20% kan worden overschreden.

3. a. Voor parttime werknemers geldt een minimum aantal uren van gemiddeld 13 uren per week. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken. Voor parttime werknemers die vóór 1 maart 1992 in dienst waren kan, uitsluitend indien dit tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen, het minimumurencontract worden opgetrokken tot 13 uur per week.

b. Voor parttime werknemers en regiomedewerkers geldt, dat indien men structureel, dat wil zeggen gemeten over een periode van 3 maanden meer uren werkt dan overeengekomen, de arbeidsovereenkomst als volgt wordt aangepast. Voor de toepassing wordt het gemiddeld aantal gewerkte uren gedurende de laatste 3 maanden na afsluiting van de laatste overeenkomst gehanteerd. Het aantal uren dat in het aangepaste contract wordt opgenomen bedraagt het gemiddelde minus 25%, doch nooit minder dan het gemiddelde aantal gewerkte uren na afsluiting van de laatste overeenkomst. De verandering van het aantal overeengekomen uren wordt aan de werknemer schriftelijk bevestigd. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 12.

ARTIKEL 18: Rusttijd per dag

1. Na 4,5 uur werk heeft de werknemer recht op een onbetaalde rusttijd van een ½ uur.
2. De dagelijkse rusttijd bedraagt tenminste 11 uur per 24 uur. Deze rusttijd kan eenmaal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur.
3. De wekelijkse rusttijd bedraagt hetzij tenminste 36 uren in een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren hetzij 60 uren in een aaneengesloten periode van 9

maal 24 uren. De wekelijkse rusttijd kan éénmaal in elke periode van 5 aaneengesloten weken worden bekort tot 32 uur.

4. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen arbeid verrichten tussen 23.00 en 7.00 uur.

ARTIKEL 19: Maximale reistijd en reistijd regiomedewerker

1. Tenzij in overleg met de werknemer een hoger maximum is afgesproken, geldt voor de werknemer een maximum normale reistijd per dag van 2,5 uur, gemeten naar de reisduur via het openbaar vervoer. Het meerdere wordt beschouwd als werktijd, waarbij artikel 39 buiten toepassing blijft.
2. Indien een regiomedewerker aaneensluitend op meerdere projecten per dag moet werken wordt de tussenliggende reistijd aangemerkt als werktijd. Een regiomedewerker kan niet worden verplicht om op meer dan 2 locaties per dag te werken.

ARTIKEL 20: Nachtdienst

Ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst geldt dat hij:

1. in elke periode van 4 weken ten hoogste 16 maal arbeid in nachtdienst verricht indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur;
2. indien de nachtdienst eindigt na 02.00 uur ten hoogste 10 maal arbeid in nachtdienst verricht, waarbij in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 25 maal arbeid in nachtdienst wordt verricht;
3. na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke eindigt na 02.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 14 uren;
4. een onafgebroken rusttijd van tenminste 48 uren heeft na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 6 maal achtereen arbeid te hebben verricht in nachtdienst indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur;
5. een onafgebroken rusttijd van tenminste 48 uren heeft in andere dan het in lid 3 genoemde geval na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 5 maal achtereen arbeid te hebben verricht in nachtdienst.

ARTIKEL 21: Nachtdienst en vervoer

Indien een werknemer nachtdienst verricht en geen bedrijfsvervoer of openbaar vervoer danwel eigen vervoer voor woon- werkverkeer beschikbaar is, zal (ad hoc), in overleg met de leidinggevende op locatie een aangepaste regeling worden getroffen. De extra kosten komen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 22: Roostervrije dagen en adv oudere werknemers

1. Aan de werknemer worden 13 roostervrije dagen op jaarbasis toegekend met behoud van loon. Voor werknemers die werken in een 5-ploegendienstrooster geldt het bepaalde in artikel 16 lid 2.
2. Roostervrije dagen voor enig jaar worden in de maand december van het voorafgaande jaar, in overleg met de werknemer ingeroosterd. De inroostering kan voor onderdelen danwel projecten en/of personen verschillend zijn.
3. Roostervrije dagen kunnen aaneensluitend worden vastgesteld tot een maximum van 3 dagen.
4. De werkgever kan jaarlijks 3 roostervrije dagen collectief per locatie aanwijzen.
5. a. Als de werknemer arbeidsongeschikt is op dagen dat hij volgens planning roostervrij is, komen de toegekende ingeroosterde roostervrije dagen niet te vervallen. Vervangende roostervrije tijd zal in overleg tussen werkgever en werknemer, na diens herstel, worden vastgesteld.
b. De na 1 april 2006 toegekende roostervrije dagen, welke aan het eind van een kalenderjaar nog niet zijn genoten vanwege arbeidsongeschiktheid of om niet aan werknemer toe te rekenen operationele redenen, worden enkel voor wat betreft de verjaring gelijkgesteld met vakantiedagen. Bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 6 maanden worden over de periode van arbeidsongeschiktheid na deze 6 maanden geen roostervrije dagen toegekend. Indien de periode van arbeidsongeschiktheid van 6 maanden wordt onderbroken door een periode van arbeidsongeschiktheid korter dan 4 weken, loopt de periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid door als zijnde één periode.
6. De werknemer die 55 jaar of ouder is heeft, vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt, recht op verdere arbeidsduurverkorting.

De aanvullende rechten zijn als volgt:

55 jaar 36 uur per jaar
56 jaar 48 uur per jaar
57 jaar 60 uur per jaar
58 jaar 72 uur per jaar
59 tot 65 jaar 84 uur per jaar

Het bepaalde in lid 2 t/m 5 is zoveel mogelijk, analoog van toepassing.

7. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft tevens recht op het ruilen van loon voor roostervrije dagen conform het bepaalde in artikel 57.

Functie-indeling en functievervulling

ARTIKEL 23: Functie-indeling

1. a. De werkgever dient bij de functie-indeling gebruik te maken van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering. Het Handboek Referentiefuncties maakt deel uit van de cao en is verkrijgbaar bij de Vakraad.

b. De werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.

c. De werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiecategorie voorkomende referentiefuncties en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het meest past. Mocht dit aan de hand van de in de functiecategorie voorkomende referentiefuncties niet mogelijk zijn, dan maakt hij gebruik van de referentiefuncties van andere functiecategorieën.

d. De bedrijfsfunctie wordt aan de hand van de, langs de in c. beschreven procedure gevonden vergelijkbare referentiefunctie(s), ingedeeld in een functiegroep.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer mede te delen in welke functiegroep de door hem te vervullen bedrijfsfunctie wordt ingedeeld alsmede de gehanteerde referentiefunctie. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dat wenst, dient hem door de werkgever het handboek ter inzage te worden gegeven.

ARTIKEL 24: Invoeringsbepaling functie-indeling

In zoverre de loongroepindeling ten aanzien van referentiefuncties tot gevolg zou hebben dat bestaande functies in een lagere loongroep zouden moeten worden ingedeeld dan voorheen, geldt dat de werknemer die vóór de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem in dienst was, recht blijft behouden op zijn oude salaris. Deze werknemer blijft ingedeeld in zijn oude loongroep en behoudt daarmee hetzelfde recht op functiejaarverhogingen als waarop hij recht zou hebben kunnen doen gelden zonder dat het nieuwe functiewaarderingssysteem zou zijn ingevoerd.

ARTIKEL 25: Beroepsmogelijkheid functie-indeling

1. a. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie.
b. Is de werknemer het niet (meer) eens met de indeling en/of de uitwerking of toepassing van horizontale vermenging, of is hij van mening dat zijn bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met zijn directe leidinggevende tot een oplossing te komen. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste 14 dagen. Als de werknemer geen direct leidinggevende heeft, treedt de werknemer in plaats hiervan in overleg met de werkgever.
c. Indien het in b. genoemde overleg met de direct leidinggevende niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, dient de werknemer aansluitend op deze overlegfase, binnen een termijn van 14 dagen, schriftelijk in overleg te treden met de werkgever.
d. Indien het in b. of c. genoemde overleg met de werkgever niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, kan de werknemer zich wenden tot een interne geschillencommissie, als die in het bedrijf is ingesteld. De interne geschillencommissie bestaat uit 2 medewerkers van het betrokken bedrijf en 2 vertegenwoordigers van de directie. De interne geschillencommissie doet uitspraak binnen 14 dagen bij wijze van advies aan de werkgever, die zijn beslissing binnen een termijn van 14 dagen herziet danwel handhaaft.

e. Indien de werknemer van mening is dat de beslissing van de werkgever, zoals hierboven in d. genoemd, niet tot een bevredigende oplossing van het geschil heeft geleid, kan hij het geschil voorleggen aan de Vakraad. Dit geldt ook bij het ontbreken van een geschillencommissie in het bedrijf. Namens de Vakraad doet de Commissie Bezwaren Functie-indeling een uitspraak in het geschil. De uitspraak van deze commissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen, indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

2. De procedure is opgenomen in bijlage 2 van de cao.

ARTIKEL 26: Functievervulling

1. De werknemer, met uitzondering van vakantiekrachten en leerlingen, is verplicht tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten als de werkgever dit noodzakelijk acht. De werkgever zal dit beperken tot de werkzaamheden die in redelijkheid aan de betrokken werknemer kunnen worden opgedragen en daarbij zoveel mogelijk rekening houden met de door de werknemer vervulde bedrijfsfunctie.
2. Horizontale vermenging van functies is niet toegestaan.

Toepassing salarisschalen

ARTIKEL 27: Vaststellen functieloon en toepassing functiejaarschaal

1. Voor iedere werknemer, op wie dit hoofdstuk van toepassing is, stelt de werkgever het loon vast aan de hand van de groep waarin de werknemer is ingedeeld met behulp van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering.
2. Toepassing functiejaarschalen (vanaf 1 januari 1991):
 - a. De vakvolwassen werknemer ontvangt tenminste het schaalsalaris van de functiejaarschaal bij 0 functiejaren, behorende bij de functiegroep waarin bij overeenkomstig de uit te oefenen functie is ingedeeld. Werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden kunnen evenwel gedurende de maximumduur van een halfjaar worden ingeschaald op een aanloopschaalsalaris zoals vermeld in de van toepassing zijnde loonschaal. Dit aanloopschaalsalaris kent in de loongroepen I en II een salaris dat 10% ligt onder het van toepassing zijnde cao-loon. In loongroep III bedraagt dit percentage 5%. Als minimum geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.
 - b. Daar waar recht bestaat op een functiejaar, wordt het schaalsalaris op 1 januari van enig jaar vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging, zoals aangegeven in het schaalsalaris, mits de betrokken werknemer vóór 1 oktober voorafgaande in dienst van de werkgever was. Indien de werknemer werkzaam is bij een werkgever die met instemming van de Ondernemingsraad, danwel met instemming van de personeelsvertegenwoordiging bij ontbreken van een Ondernemingsraad, en met inachtnaam van de uitgangspunten zoals door cao-partijen vastgesteld, een systeem voor personeelsbeoordeling heeft ingevoerd, kan in afwijking van het hier bepaalde, sprake zijn van een hogere of lagere loonstijging dan die conform 1 functiejaar.
 - c. Indien het wegens reeds elders verworven kundigheden en ervaring niet billijk zou zijn de vakvolwassen werknemer bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functiejaren toe te kennen, kan de werkgever meer functiejaren toekennen.
 - d. Aan de werknemer die 52 weken of langer arbeidsongeschikt is geweest, behoeven gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid geen functiejaarverhogingen, als bedoeld onder b meer te worden toegekend.

ARTIKEL 28: Jeugdlonen, loon vakantiekraft en loon uitzendkraft die vakkracht is

1. De jeugdige werknemer heeft recht op het loon dat wordt berekend met toepassing van de percentages vermeld in onderstaande tabellen:

Met ingang van 1 april 2010 is de volgende tabel van toepassing:

Leeftijd	Loon
16	70 % van het basisloon
17	80 % van het basisloon
18	90 % van het basisloon

Het loon van een werknemer die jonger is dan de vakvolwassen leeftijd zal met ingang van de loonperiode, volgend op die waarin hij een jaar ouder wordt, worden verhoogd.

Met ingang van 1 januari 2011 gelden er geen jeugdlonen meer. Vanaf die datum ontvangen alle werknemers het cao-loon dat voor hen van toepassing is.

2. Het loon en eventuele loonaanpassingen voor de werknemer, werkzaam als vakantiekraft, bedoeld in artikel 1 sub 13, wordt bepaald door in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag 1968. Een vakantiekraft kan nooit werkzaamheden verrichten, welke voorkomen in schaal 3 of hoger en komt niet in aanmerking voor initiële prijscompensatie conform deze cao.
3. De uitzendkraft die vakkracht is in de zin van artikel 9 lid 2 van de cao, dient vanaf de eerste dag van de verblijfsduur te worden betaald op het niveau van de cao. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen: het van toepassing zijnde schaalsalaris en de toeslagenmatrix voor overwerk en onregelmatige uren (waaronder feestdagtoeslag) alsmede de arbeidsduurverkorting, de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen d.w.z. de kledingtoeslag en de reiskosten (het één en ander voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en periodieken. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze inleenkrachten een beloning op cao-niveau ontvangen.

ARTIKEL 29: Overplaatsing naar hogere groep of schaal en tijdelijke functiewaarneming

Overplaatsing naar andere functiegroep c.q. schaal:

- a. Bij definitieve indeling in een hogere salarisschaal of functiegroep van de vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe schaal of groep. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
- b. De werknemer die de functie van een andere, in een hogere loongroep ingedeelde werknemer, anders dan wegens vakantie tijdelijk waarneemt, heeft, indien er sprake is van volledige waarneming die langer dan één aaneengesloten week heeft geduurd en de waarneming niet al ligt besloten in zijn functie, recht vanaf de eerste dag van waarneming op een extra betaling van welke het bedrag tenminste gelijk is aan het verschil tussen het schaalloon bij 0 functie jaren van die functie welke hij tijdelijk waarneemt en zijn feitelijk loon.
- c. De jeugdige werknemer die de functie van een andere in een hogere loongroep ingedeelde werknemer - anders dan wegens vakantie - tijdelijk waarneemt, heeft, indien er sprake is van volledige waarneming die langer dan één aaneengesloten week heeft geduurd en de waarneming niet al ligt besloten in zijn functie, vanaf de eerste dag van waarneming recht op een extra betaling, van welke het bedrag

tenminste gelijk is aan het verschil tussen het cao-loon van zijn functie welke hij tijdelijk waarneemt en het cao-loon van zijn eigen functie waarbij de leeftijd in acht wordt genomen.

d. De werknemer die met het oog op een plaatsing naar een hogere functiegroep (of hogere salarisschaal) in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende die leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring. De leertijd en de duur daarvan wordt aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld. De leertijd bedraagt maximaal 3 maanden.

ARTIKEL 30: Vrijwillige verlaging functieniveau senioren

De werknemer van 55 jaar en ouder kan op basis van vrijwilligheid kiezen voor een functie met een lager functieniveau. Hij behoudt daarbij pensioenrechten op basis van het loon dat bij het oorspronkelijke functieniveau hoort.

ARTIKEL 31: Beoordelingssysteem en gedifferentieerde beloning

1. Het is de werkgever toegestaan om een systeem voor personeelsbeoordeling, gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van een functiejaarenverhoging te gebruiken, mits de or voor het invoeren van dit systeem haar instemming heeft verleend conform de Wet op de Ondernemingsraden, artikel 27 lid 1-c en lid 1-g danwel, bij het ontbreken van een ondernemingsraad de personeelsvertegenwoordiging instemming heeft verleend, en mits daarin de uitgangspunten zijn verwerkt die partijen bij de cao hebben vastgesteld en die zijn opgenomen in de navolgende leden.
2. Ten aanzien van een systeem voor personeelsbeoordeling gelden onderstaande uitgangspunten:

Inbedding in personeelsbeleid

1. Een medewerker kan zijn functioneren alleen meer in lijn brengen met de wensen van de organisatie als hij hierover feedback krijgt van zijn leidinggevende.
2. Iedere leidinggevende heeft daartoe met al zijn medewerkers één keer per jaar een 'resultaat- en ontwikkelingsgesprek' (voorheen beoordelingsgesprek) waarin de leidinggevende het functioneren van de medewerker beoordeelt en de leidinggevende en de medewerker tezamen werkafspraken en afspraken over de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker maken.
3. Iedere leidinggevende heeft daartoe met al zijn medewerkers minimaal één keer per jaar een 'voortgangsgesprek' (voorheen functioneringsgesprek) waarin zij de samenwerking en de voortgang van de (werk)afspraken uit het 'resultaat- en ontwikkelingsgesprek' evalueren en eventueel bijstellen.

Toepassingsgebied

4. Personeelsbeoordeling, gekoppeld aan gedifferentieerde functiejaarenverhoging is alleen van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.
5. Personeelsbeoordeling, gekoppeld aan gedifferentieerde functiejaarenverhoging is alleen van toepassing op medewerkers die hun functie gedurende de beoordelingsperiode tenminste 6 maanden hebben uitgeoefend.
6. De leidinggevende die de medewerkers gedurende de beoordelingsperiode beoordeelt, dient tenminste een periode van 3 maanden als leidinggevende van de betrokken medewerker te functioneren.
7. De beoordelingsperiode omvat het afgelopen kalenderjaar, van januari tot en met december.
8. Beoordelingen zijn niet overdraagbaar, bijvoorbeeld door contractovername of anderszins.

De eindbeoordeling

9. De beoordeling dient gebaseerd te zijn op tenminste 3 en ten hoogste 5 objectieve beoordelingscriteria. Daarnaast kunnen criteria, toegespitst op het individu, worden toegevoegd.
10. Deze beoordelingscriteria zijn bedrijfseigen.
11. De eindbeoordeling dient te voorzien in een vier-punts-schaal.
12. De eindbeoordeling dient te worden gegeven in de term onvoldoende, matig, goed of uitstekend.

De consequenties van de eindbeoordeling

13. In het geval van een onvoldoende zal de periodieke functiejaarenverhoging gelijk zijn aan nul.
14. In het geval van een matig zal de periodieke functiejaarenverhoging gelijk zijn aan 50% van de geldende periodieke normverhoging.
15. In het geval van een goed zal de periodieke functiejaarenverhoging gelijk zijn aan 100% van de geldende periodieke normverhoging.
16. In het geval van een uitstekend zal de periodieke functiejaarenverhoging gelijk zijn aan 150% van de geldende periodieke normverhoging.
17. Indien de leidinggevende het functioneren van de medewerker matig of onvoldoende acht, verplicht deze zich tot het, tezamen met de medewerker, opstellen van een actieplan dat zal leiden tot zodanige verbetering dat een volgende beoordeling naar verwachting goed zal zijn.
18. Van de beoordeling en het eventuele actieplan behoort een schriftelijke weergave, voor gezien getekend door de beoordelaar en de beoordeelde, bewaard te worden in het personeelsdossier van de betrokken medewerker.

Afwijkingen

19. Indien een medewerker die het maximale aantal functiejaaren heeft bereikt, uitstekend functioneert, krijgt hij voor het komende jaar een bonus ter hoogte van 50% van de geldende periodieke normverhoging. Deze bonus blijft maximaal 1 jaar geldig.
20. Indien de leidinggevende, aan de hand van het omschreven toepassingsgebied, meent dat een medewerker niet beoordeeld kan worden, zal deze medewerker een functiejaarverhoging ontvangen ter grootte van één periodiek.
21. Als aan de voorwaarden voor het toepassingsgebied wordt voldaan en de medewerkers desondanks niet door zijn leidinggevende blijkt te zijn beoordeeld, zal deze medewerker evt. met terugwerkende kracht een functiejaarverhoging ontvangen ter grootte van één periodiek.
22. Een leidinggevende die tenminste 10% van zijn medewerkers ten onrechte niet beoordeelt, kan geen goede beoordeling krijgen.

Taken en bevoegdheden or

23. Werkgevers mogen een systeem voor personeelsbeoordeling, gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van een functiejaarenverhoging gebruiken, mits de or voor het invoeren van dit systeem haar instemming verleent conform WOR artikel 27 lid 1-c en lid 1-g danwel, bij ontbreken van een or, de personeelsvertegenwoordiging instemming heeft verleend.
24. Eventuele arbitrage in het kader van de beoordeling is voorbehouden aan de 'toetsingscommissie' die zich hiertoe kan beroepen op de aan haar toegekende rechten, plichten en procedures.
25. Voor de omschrijving van deze rechten, plichten en procedures kan worden aangesloten op artikel 25 uit de cao.

Geen vervangende instemming

26. Indien de or (danwel personeelsvertegenwoordiging bij ontbreken van een or), geen instemming geeft, kan er geen systeem voor personeelsbeoordeling gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van een salarisverhoging worden ingevoerd middels vervangende toestemming door de kantonrechter.

Loonsverhoging en loonbetaling

ARTIKEL 32: Initieel en prijscompensatie

1. Per 1 april 2010 worden de lonen verhoogd met 1%
Per 1 juli 2011 worden de lonen verhoogd met 1%
2. Het systeem van prijscompensatie blijft gehandhaafd maar zal met betrekking tot de contractperiode van de cao niet tot uitbetaling leiden.
3. Werknemers die vrijwillig bij deze cao zijn aangesloten, hebben recht op de loonsverhogingen.

ARTIKEL 33: Afrekening van het loon

De werkgever is verplicht conform het Burgerlijk Wetboek voor iedere werknemer gespecificeerd te berekenen wat hij ingevolge deze cao en de sociale en fiscale wettelijke voorschriften aan de werknemer is verschuldigd of van de werknemer heeft te vorderen. De werkgever dient hetgeen hij op grond van het in de vorige volzin is verschuldigd voor iedere werknemer afzonderlijk uit te betalen met een loonspecificatie.

Hierop moet duidelijk vermeld zijn:

- a. De naam van de werknemer;
- b. De functiebenaming (vermelding met ingang van 1 januari 2001);
- c. Indien mogelijk salarisgroep en functiejaar;
- d. De periode waarop de betaling betrekking heeft;
- e. Het bruto bedrag van het loon en de gratificatie, eventueel inclusief hetgeen de werkgever verschuldigd is ingevolge de geldende toeslagen;
- f. De toeslagen op grond van de cao, afzonderlijk te vermelden;
- g. De inhoudingen aan loonbelasting;
- h. Het door de werknemer te betalen aandeel in premies, verschuldigd krachtens de sociale verzekeringswetten en aan het Pensioenfonds Horeca & Catering;
- i. Het door de werknemer te betalen aandeel in de bijdrage aan het Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen voor de Contractcatering en, indien van toepassing, het te betalen aandeel in de bijdrage aan het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen voor de Contractcatering;
- j. Andere bedragen, welke de werknemer is verschuldigd, nauwkeurig gespecificeerd.

ARTIKEL 34: Beloningen in natura

1. Iedere werknemer heeft recht op minstens twee koppen koffie of thee per dag zonder hiervoor enige vergoeding aan de werkgever verschuldigd te zijn.
2. De werkgever is verplicht aan een werknemer, werkzaam op een locatie met de functiebenaming kok gratis die maaltijd te verstrekken die binnen de dienstverlening op het project wordt verstrekt.
3. De werkgever belast het loon van de werknemer bedoeld in lid 2 conform op enig moment wettelijk geldende regelingen.

Overwerk, overwerkvergoeding en maximale arbeidstijden

ARTIKEL 35: Verplichting tot overwerk

Overwerk is verplicht voor zover de eisen van het bedrijf dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken. Voor werknemers van 50 jaar of ouder bestaat geen overwerkverplichting.

Overwerk is toegestaan tot de maximale arbeidstijden.

ARTIKEL 36: Maximale arbeidstijden

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer ten hoogste 9 uren per dienst, 45 uren per week en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
2. De werknemer van 18 jaar en ouder verricht ten hoogste 9 uur per dienst, 45 uur per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid.

ARTIKEL 37: Overwerkvergoeding

1. De werknemer die overwerk heeft verricht, heeft recht op een vergoeding. Bij deze vergoeding kan de werknemer in overleg met de werkgever kiezen voor vrije tijd volgens de geldende regeling danwel voor de geldende overwerktoeslag. Het recht op vergoeding geldt vanaf het moment dat de normale arbeidstijd 15 minuten is overschreden met terugwerkende kracht tot aanvang van deze 15 minuten. De vergoeding in vrije tijd is gelijk aan de duur van het verrichte overwerk. De vrije tijd moet worden gegeven buiten de normale vrije tijd. De vrije tijd dient uiterlijk in de maand voorafgaande aan of twee maanden volgende op de kalendermaand waarin het overwerk wordt verricht, te worden toegekend. De vrije tijd wordt zoveel mogelijk aaneengesloten toegekend. Indien de vrije tijd later wordt gegeven, dan krijgt de werknemer een overwerktoeslag uitgekeerd zoals opgenomen in de overwerkmatrix die op de werknemer van toepassing is. Wordt gekozen voor de overwerktoeslag of is vergoeding in vrije tijd niet mogelijk, dan geniet de werknemer naast zijn normale uurloon de geldende vergoeding zoals opgenomen in de overwerkmatrix die op de werknemer van toepassing is.
2. Bij de 4- en 5-ploegendienst geldt een vaste overwerkvergoeding van 75%.

ARTIKEL 38: Uitzonderingsbepaling overwerk

Voor werknemers met een loonniveau van salarisgroep 7 of hoger van deze cao die via hun werkgever vrijwillig bij de onderhavige cao zijn aangesloten gelden de bepalingen van deze cao omtrent overwerk niet, een en ander met behoud van bestaande rechten.

Andere toeslagen en vergoedingen

ARTIKEL 39: Toeslagen onregelmatige uren en uitzonderingsbepaling

1. Wanneer de werknemer werkt op onregelmatige uren, dan heeft de werknemer recht op een financiële vergoeding zoals opgenomen in de matrix onregelmatige uren die op hem van toepassing is.

2. Voor werknemers met een loonniveau van salarisgroep 7 of hoger van deze cao die via hun werkgever vrijwillig bij de onderhavige cao zijn aangesloten gelden de bepalingen van deze cao omtrent onregelmatigheid niet, een en ander met behoud van bestaande rechten.

ARTIKEL 40: Anticumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoeslag

1. Er bestaat geen verplichting voor de werkgever om de van toepassing zijnde matrix overwerk en de van toepassing zijnde matrix onregelmatigheid cumulatief toe te passen.
2. De werkgever dient de voor de werknemer meest gunstige regeling toe te passen.

ARTIKEL 41: Toeslag voor feestdagen

Indien sprake is van arbeid op feestdagen zoals in de cao genoemd, gelden als basis de percentages van de onregelmatige urenmatrix die op de werknemer van toepassing is, verhoogd met een vergoeding van 100%.
Deze laatste vergoeding zal echter zoveel mogelijk worden toegekend in vrije tijd.
De werkgever is verplicht die vrije tijd te geven in de periode van 2 weken voorafgaande aan of 6 weken volgend op de kalendermaand waarin die feestdag valt.

ARTIKEL 42: Behoud toeslag bij vervanging

De werknemer die op aanwijzing van de werkgever niet meer op onregelmatige uren werkzaam is, behoudt gedurende 1 maand het recht op toeslagen voor onregelmatige uren, voor zover die vast in zijn dienstverband zijn opgenomen. Daarna gelden de voorwaarden van de nieuwe situatie.

ARTIKEL 43: Behoud toeslag werknemers in continudienst

Een werknemer die, op aanwijzing van de werkgever, niet meer in continudienst werkzaam is, danwel om gezondheidsredenen niet meer in continudienst werkzaam mag zijn, behoudt zijn onregelmatigheidstoeslag voor zoveel maanden als hij jaren de betreffende toeslag heeft genoten, tot een maximum van 6 maanden.
Indien de werknemer gedurende een gedeelte van een jaar de betreffende toeslag heeft ontvangen, wordt dit bij de toepassing van deze regeling als een vol jaar gerekend.

ARTIKEL 44: Toeslagen ploegendienst

Voor toeslagen voor het werken in ploegendienst (ongeacht welk ploegendienstrooster) geldt de matrix toeslagen onregelmatige uren zoals van toepassing op en opgenomen als bijlage bij de onderscheiden sectoren. (verbijzonderende delen A t/m D) Per betalingsperiode kan op basis van een jaar een gemiddelde worden aangehouden.

ARTIKEL 45: Afbouwregeling ploegendienstmedewerkers

Voor de werknemer die in ploegendienst werkzaam is geweest respectievelijk die in een andere (getalsmatige lagere) ploegendienst komt waarbij nadelige financiële consequenties optreden, geldt de navolgende afbouwregeling:
Een werknemer die tenminste onafgebroken één jaar in een ploegendienstregeling werkt en op aanwijzing door de werkgever danwel om gezondheidsredenen niet meer in de ploegendienstregeling werkzaam kan zijn, ontvangt de volgende garantie van inkomen:
a. gedurende zes salarisperioden de toeslag resp. het inkomen conform de ploegendienstregeling;

- b. na de periode bedoeld in a. geldt dat het verschil tussen de verdiensten tijdens de ploegendienst en de verdiensten in de nieuwe situatie afgebouwd worden met:
 - 50% per jaar als de ploegendienstregeling minder dan drie jaren aaneengesloten heeft geduurd;
 - 25% per jaar als de ploegendienstregeling van drie tot vijf jaren aaneengesloten heeft geduurd;
 - 15% per jaar als de ploegendienstregeling meer dan vijf jaren aaneengesloten heeft geduurd.
- c. Indien de werknemer gedurende een gedeelte van een jaar in de ploegendienstregeling heeft gewerkt, wordt dit bij de toepassing van deze regeling als een vol jaar gerekend.
- d. Als de ploegendienstregeling eindigt, omdat de werknemer 55 jaar of ouder is, worden de termijnen onder 1.a. en b. verdubbeld.

ARTIKEL 46: Bedrijfs- en beroepskleding

1. Onder bedrijfskleding wordt uitsluitend verstaan kleding, die kennelijk bestemd is om slechts in het bedrijf of de bedrijven van een bepaalde werkgever te worden gedragen.
2. De kosten van aanschaffing van door de werkgever voorgeschreven bedrijfskleding komen voor rekening van de werkgever; de kosten van herstelling en/of chemisch reinigen zijn voor rekening van de werkgever, tenzij de herstelling of het chemisch reinigen noodzakelijk is geworden door opzet of grove schuld van de betrokken werknemer. Het chemisch reinigen zal plaatsvinden indien in het kader van de textiel- en wasvoorschriften chemische reiniging voorgeschreven is.
3. De bedrijfskleding, waarvan de aanschaffingskosten door de werkgever zijn voldaan, is het eigendom van de werkgever. De werkgever is verplicht de benodigde bedrijfskleding ter beschikking te stellen aan de werknemer die deze draagt ten behoeve van het bedrijf of de bedrijven van die werkgever, waarin hij werkzaam is.
4. Onder beroepskleding wordt verstaan: die specifieke kleding die kenmerkend is voor de uitvoering van een bepaald beroep, zoals koks- en kelnerskleding.
5. De kosten van aanschaffing, onderhoud en schoonhouden van beroepskleding van een werknemer zijn voor rekening van die werknemer. Hiervoor wordt een kledingtoeslag toegekend volgens het bepaalde in artikel 47. De werkgever heeft het recht de aanschaffing van de beroepskleding te doen en deze vervolgens ter beschikking te stellen aan de werknemer. Het onderhoud en de bewassing -exclusief chemisch reinigen- conform lid 2, van deze kleding komen voor rekening van de werknemer.

ARTIKEL 47: Kledingtoeslag

De werknemer die verplicht is beroepskleding op verlangen van de werkgever te dragen en deze zelf aanschaft, ontvangt daarvoor een toeslag van € 16,12 per maand of € 14,88 per periode van 4 weken als een tegemoetkoming in de kosten.

ARTIKEL 48: Jubileumtoeslag

Bij een 12,5, 25-jarig respectievelijk 40-jarig dienstverband bij een werkgever ontvangt een werknemer $\frac{1}{4}$ maandsalaris, 1 maandsalaris danwel 2x het maandsalaris. Bij de uitbetaling wordt gebruik gemaakt van de maximaal mogelijke fiscale vrijstellingen.

ARTIKEL 49: Reiskosten

Reiskosten van de werknemer worden door de werkgever vergoed, indien en voor zover deze worden gemaakt voor vervoer tussen locaties of naar een afwijkende locatie op verzoek van de werkgever.

Deze vergoeding is op basis van 2^e klas openbaar vervoer.

ARTIKEL 50: Consignatie

1. Alleen werknemers van 18 jaar en ouder kunnen geconsigneerd worden.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. tenminste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd; tijdens de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
 - b. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
 - c. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende werken arbeid verricht.
3. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
4. De minimum arbeidstijd per oproep bedraagt 30 minuten.
5. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd heeft recht op een consignatietoeslag van € 0,68 per uur. De consignatievergoeding bedraagt tenminste 3 uren.

Vakantie en verlof

ARTIKEL 51: Algemene bepalingen vakantierechten

1. De vakantierechten bestaan uit vakantiedagen en vakantietoeslag.
2. Het bepaalde in de artikelen 51 t/m 55 is ook van toepassing op de regiomedewerker en de parttimer werknemer. De rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van het feitelijk aantal gewerkte uren gedurende het vakantiejaar met een maximum van 40 uur per week.
3. Een dag geldt als vakantiedag wanneer de werknemer anders op die dag zou hebben gewerkt.
4. Als vakantiedagen worden niet beschouwd:
 - a. Dagen of gedeelten van dagen gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet de bedongen arbeid niet heeft verricht.
 - b. Dagen of gedeelten van dagen gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht, omdat er sprake is van erkende feestdagen, zoals bedoeld in artikel 1, sub 23.

- c. De tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht, omdat hij anders dan voor eerste oefening een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.
- d. De tijd gedurende welke een jeugdige werknemer geen arbeid heeft verricht, omdat hij onderwijs volgt krachtens de wet of deze cao, waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.
5. De werknemer, die tijdens vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden.
 6. Indien het bepaalde in lid 4 onder a, c of d van toepassing is, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantiedagen indien aan de werkgever tijdig van de desbetreffende omstandigheid mededeling is gedaan.
 7. Het is de werknemer niet toegestaan gedurende zijn vakantiedagen arbeid te verrichten die verband houdt met de activiteiten van een cateraar, tenzij de werkgever hiervoor een schriftelijke toestemming heeft verleend. Dit geldt voor werkzaamheden die de werknemer uitvoert voor hemzelf of voor anderen, zowel tegen betaling als zonder betaling. De werkgever mag toestemming weigeren als men kan verwachten dat deze nevenactiviteiten het bedrijfsbelang schaden.
 8. De werknemer geniet vrije dagen, zoals aangegeven in artikel 52 lid 2, met behoud van loon.

ARTIKEL 52: Berekening vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot 1 juni. Over deze periode worden het aantal vakantiedagen en de vakantierechten berekend.
2.
 - a. De werknemer van 18 jaar en ouder, die gedurende het gehele jaar in dienst is geweest, heeft recht op tenminste 25 dagen per jaar, waarvan tenminste drie weken aaneengesloten en de rest in de vorm van snipperdagen. De werknemer die nog geen 18 jaar is, heeft recht op 28 vakantiedagen op jaarbasis.
 - b. De werknemer heeft het recht van de over een vakantiejaar opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen, dagen te sparen met inachtneming van de bepalingen omtrent verjaring.
 - c. Een werknemer, die niet het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, heeft voor elke maand van het dienstverband recht op 1/12 van deze vakantie, waarbij een dienstverband van 15 dagen of meer als volle maand zal worden gerekend en een dienstverband van minder dan 15 dagen niet wordt meegerekend.
3. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie en snipperdagen vast na overleg met de werknemer. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, gebeurt dit zo tijdig, dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
4. De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst en de werkzaamheden zulks toelaten, in de maanden april t/m september gegeven.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de aaneengesloten vakantie wijzigen. De schade die de werknemer tengevolge van de wijziging van dit tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

6. Vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen in het vakantiejaar, waarin ze zijn opgebouwd.
7. Bij beëindiging van het dienstverband worden de nog niet genoten vakantiedagen alle aaneengesloten onmiddellijk na het einde van het dienstverband gegeven. Het dienstverband wordt dan geacht te zijn verlengd met deze vakantiedagen voor zover de werknemer niet bij een andere werkgever in dienst treedt.

Wenst de werknemer de vakantie niet bij het einde van de dienstbetrekking op te nemen, dan heeft hij recht op uitbetaling van zijn vakantierechten.

8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking mogen vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn worden begrepen tenzij dit gebeurt met wederzijds goedvinden.
9. De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen recht heeft op zijn loon.

Het recht op opbouw van vakantiedagen wordt, naast het bepaalde onder artikel 55 lid 3, eveneens niet onderbroken:

- a. Over de periode dat de bedongen arbeid niet wordt verricht wegens zwangerschap of bevalling;
 - b. Wanneer hij, anders dan voor eerste oefening, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - c. Wanneer hij een jeugdige werknemer is, die geen arbeid verricht omdat hij onderwijs volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze cao door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld;
 - d. Bij onvrijwillige werkloosheid met handhaving van het dienstverband;
 - e. Wanneer hij vakantiedagen geniet, ontleend aan een vorig dienstverband, als bedoeld in lid 7;
 - f. Wanneer hij met toestemming van de werkgever deelneemt aan landelijke bijeenkomsten van werknemersorganisaties, bedoeld in artikel 59 onder h.
10. Lid 9 onder b, c, e en f is slechts van toepassing voor een periode van maximaal 12 maanden, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Het bepaalde in lid 9 is voorts slechts van toepassing indien de werknemer de werkgever van de desbetreffende omstandigheid tijdig in kennis heeft gesteld.
 11. Hindoestaanse werknemers hebben het recht om op hun verzoek een vakantiedag op te nemen op de feestdag Diwali. Islamitische werknemers hebben dit recht op resp. het einde van de Ramadan en de feestdag Eid Curban.

ARTIKEL 53: Vervallen van vakantiedagen

1. De vakantiedagen, verworven op grond van artikel 52 lid 9 a, b, c, d, e en f, vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
2. Indien de werknemer zijn wettelijk vastgestelde vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 mei, volgend op het einde van het vakantiejaar, waarin ze zijn verdiend, stelt de werkgever de data voor deze vakantiedagen vast.

ARTIKEL 54: Berekening vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag is gelijk aan 8% van het loon respectievelijk de uitkering in het kader van de Ziektewet en de aanvullingen daarop welke de werknemer in het vakantiejaar bij die werkgever heeft verdiend. Toeslagen en eventuele gratificaties worden niet meegerekend.
2. De werknemer die geen normale arbeidsduur werkt, maar meer dan het omschreven aantal uren, bouwt toch over dat meerdere vakantietoeslag op.
3. De vakantietoeslag voor de vakvolwassen werknemer bedraagt tenminste € 1.089,07 per jaar als hij het gehele vakantiejaar in dienst is geweest. Voor een werknemer met een werkweek van gemiddeld minder dan 40 uren bedraagt het minimum van de vakantietoeslag tenminste een evenredig gedeelte.

De vakantietoeslag bedraagt voor een werknemer, jonger dan de vakvolwassen werknemer, het percentage, dat is vermeld in artikel 28 lid 1, van het minimum zoals dit geldt voor de vakvolwassen werknemer. Wanneer hij korter dan een jaar in dienst is geweest bedraagt de vakantietoeslag een evenredig deel.

4. De werkgever is verplicht de vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft over het vakantiejaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, in de maand mei van dat jaar aan de werknemer te betalen.

ARTIKEL 55: Vakantierechten bij einde dienstverband, ziekte en overlijden

1. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni is de werkgever verplicht de vakantierechten, waarop de werknemer recht heeft, op de dag van die beëindiging te betalen. De werkgever heeft het recht bij beëindiging van het dienstverband te veel ontvangen vakantierechten met het loon te verrekenen.
2. Wanneer de werknemer is overleden, worden de vakantierechten welke de werknemer nog niet had genoten, betaald aan de nabestaanden.
3. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op in geld vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden voor het herstel waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsongeschiktheidsduur arbeid zou hebben verricht.

Arbeidsvoorwaarden op maat

ARTIKEL 56: Uitrust van roostervrije dagen in loon/loon in roostervrije dagen

1. Werknemers worden op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld roostervrije dagen op jaarbasis om te zetten in loon. De werknemer heeft de keuze dit loon al dan niet ineens te laten uitkeren. Naar keuze van de werknemer kan de verkoop van roostervrije dagen, inclusief de extra roostervrije tijd voor ouderen als genoemd in artikel 22 lid 6, worden aangewend ter gehele of gedeeltelijke

compensatie van de door de werknemer verschuldigde premie in het kader van de Overgangsregeling VUT.

2. De waarde van een volledige roostervrije dag wordt gesteld op 0,45% van het loon. Onder loon wordt in dit verband verstaan het bruto maandloon maal 12 plus vakantietoeslag.
3. Werknemers worden eveneens in de gelegenheid gesteld om dagen op jaarbasis te kopen. De waarde daarvan is eveneens 0,45% van het loon.
4. De keuze voor het kopen of verkopen van roostervrije dagen dient in de regel in de maand november door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. De werkgever kan hiervoor uitvoeringsvoorschriften vaststellen.
5. De door de werknemer gemaakte keuzes blijven bestaan bij contractwisseling in de contractcateringbranche.

ARTIKEL 57: Ruil loon in roostervrije dagen voor senioren

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid loon omzetten in roostervrije dagen op jaarbasis. De waarde van zo'n dag wordt gesteld op 0,3% van het loon. Als er van deze regeling gebruik wordt gemaakt is het niet mogelijk gebruik te maken van de regeling waarbij roostervrije dagen worden omgezet in loon.
2. De waarde van een roostervrije dag wordt gesteld op 0,3% van het loon. Onder loon wordt in dit verband verstaan het bruto maandloon maal 12 plus vakantietoeslag.
3. De keuze dient in de regel in de maand november door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. De werkgever kan hiervoor uitvoeringsvoorschriften geven.
4. De door de werknemer gemaakte keuzes blijven bestaan bij contractwisseling in de contractcateringbranche.

ARTIKEL 58: Afwijking cao i.v.m. belastingfaciliteiten/vakbondscontributie

- a. Wanneer belastingfaciliteiten een regeling mogelijk maken waarin wordt afgezien van een deel van het loon of verlofdagen, is het toegestaan om in de individuele arbeidsovereenkomst van de cao afwijkende afspraken te maken.
- b. De leden van de vakbonden betrokken bij deze cao kunnen gebruik maken van de fiscale faciliteit die geldt voor de betaling van de vakbondscontributie door deze contributie 1x per jaar fiscaal vriendelijk met het salaris te verrekenen. Deze faciliteit geldt indien en voor zover de fiscale regeling geldt. Voor nadere uitvoeringsvoorschriften wordt verwezen naar bijlage 8.

Kort verzuim

ARTIKEL 59: Buitengewoon verlof

1. Aan de werknemer, die in de in lid 2 genoemde bijzondere omstandigheden binnen de arbeidstijd moet verzuimen, wordt dit toegestaan mits hij dit tijdig aan de werkgever heeft medegedeeld.

2. Bij zodanig verzuim wordt het loon doorbetaald in de navolgende gevallen en hoogstens over de hierbij vermelde duur:
- a. Bij overlijden van:
 - zijn echtgeno(o)t(e), zijn levenspartner danwel van een kind van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie met een minimum van **4 dagen**
 - één van zijn ouders of schoonouders **2 dagen**
 - b. Bij begraven of cremeren van:
 - één van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte linie t/m grootouders (niet zijnde levenspartner, ouders of kinderen van de werknemer), een broer, zuster, zwager of schoonzuster **1 dag**
 - c. Bij huwelijk of registreren van partnerschap van:
 - de werknemer, **2 dagen**
 - één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, broer, zuster, zwager of schoonzuster, vader, schoonvader, moeder of schoonmoeder, mits de plechtigheid wordt bijgewoond **1 dag**
 - d. Bij 25-jarig huwelijksfeest:
 - van de werknemer, diens ouders of schoonouders, mits hij gedurende een jaar aaneengesloten in vaste dienst is **1 dag**
 - e. Bij 40-, 50- of 60- jarig huwelijksfeest:
 - van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer mits hij gedurende een jaar aaneengesloten in vaste dienst is **1 dag**
 - Bij 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer **1 dag**
 - f. Bij bevalling van partner:
 - Recht gaat in op de dag van de geboorte maar kan eventueel (gedeeltelijk) uitgesteld worden tot het moment van thuiskomst van partner en/of kind uit het ziekenhuis **3 dagen**
 - g. Ter gelegenheid van de eerste Heilige Communie:
 - het dopen, de Berith mila, het afleggen van de belijdenis, de Bar mitwah van één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond **1 dag**
 - h. Voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten van werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao als aangewezen officiële afgevaardigde, mits de werknemer de werkgever aantoonst, dat hij als zodanig de bijeenkomst dient bij te wonen en voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen georganiseerd door de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao of hun vakcentrales, mits de werkzaamheden dit toelaten en de werknemer tijdig tevoren overleg met de werkgever heeft gepleegd **over hoogstens 12 dagen per jaar**
 - i. Bij verhuizing van de werknemer:
 - hoogstens éénmaal per jaar **1 dag**

- j. Bij het vervullen van een door de wet of de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen: daaronder begrepen het verschijnen voor een bedrijfscommissie, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, die niet buiten de arbeidstijd kan geschieden en voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen **over een redelijke tijd tot ten hoogste 1 dag**
- k. Kort verzuim:
een bezoek aan huisarts, tandarts dient zo veel mogelijk te geschieden buiten werktijden, indien de omstandigheden dit toelaten. Is zulks niet mogelijk dan is een verzuim toegestaan gedurende een redelijke tijd nodig voor zo'n bezoek. Voor een bezoek aan de specialist is kort verzuim toegestaan met behoud van loon over een naar redelijkheid met de werkgever te bepalen tijd.
3. Indien het verzuim, bedoeld in dit artikel, samenvalt met de vrije erkende feestdagen, bedoeld in artikel 1, sub 23 danwel het verzuim bij overlijden van echtgeno(o)t(e) danwel levenspartner, ouders of kinderen of bij huwelijk van de werknemer samenvalt met de vakantiedagen, is de werkgever verplicht aan de werknemer extra vrije tijd te geven, gelijk aan de duur van dit verzuim met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.
4. De werknemer verliest zijn recht op betaling van zijn loon krachtens lid 2, indien hij zijn werkgever of degene die de werkgever daarvoor heeft aangewezen, niet zo tijdig mogelijk van tevoren van het verzuim in kennis heeft gesteld.

Vakopleiding en educatief verlof

ARTIKEL 60: Faciliteiten

1. Cao-partijen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een goed opleidingsbeleid voor werknemers in de branche. Zij maken daarbij onderscheid tussen noodzakelijke en wenselijke opleidingen.
2. Tot de noodzakelijke opleidingen behoren de OCC-opleidingen en examens. De vergoeding voor deze noodzakelijke opleidingen bedraagt 100%. Dit betreft de kosten van het opleidingsinstituut (inschrijvingskosten en lesgeld), de kosten van noodzakelijk en voorgeschreven studiemateriaal alsmede de examenkosten.

De noodzakelijke opleidingen worden in beginsel binnen de werktijd gevolgd. Voor zover dat niet mogelijk is en de opleiding (deels) buiten werktijd plaatsvindt, zal dit worden beschouwd als werktijd en tegen het voor de werknemer geldende basisuurloon worden vergoed.

3. Voor opleidingen die door zowel werknemer als werkgever wenselijk wordt geacht voor een door de werknemer beoogde loopbaanontwikkeling, zal 50% van de opleidingskosten zoals genoemd in lid 2 worden vergoed, vergoeding van werktijd zoals bij noodzakelijke opleidingen hieronder niet begrepen. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over het verlof voor deze opleidingen.
4. Om iedere medewerker in staat te stellen zijn opleidingsbehoefte te kunnen uiten en om ervoor te zorgen dat aan die uiting van behoefte, binnen kaders, gevolg wordt gegeven zal, regelmatig maar tenminste éénmaal per twee jaar al of niet gekoppeld aan de periodieke functioneringsgesprekken met de werknemer, een gesprek worden gevoerd dat resulteert in afspraken omtrent scholing en ontwikkeling,

een Persoonlijk Ontwikkelings Plan. Dit zal logischerwijs op structurele wijze vorm worden gegeven binnen de te houden functioneringsgesprekken.

5. Werkgevers verschaffen ten behoeve van het stimuleringsbeleid van OCC tot opleidingsbeleid van werkgevers, aan OCC relevante informatie over het eigen opleidingsbeleid.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 61: Doelstelling verzuimaanpak

Het ziekteverzuim in de sector wordt door cao-partijen als te hoog ervaren; een concrete en actieve aanpak gericht op verlaging van het verzuim is daarom noodzakelijk. Doelstelling is het brancheverzuimcijfer, volgens de gegevens van de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Contractcateringbranche, te laten dalen.

ARTIKEL 62: Verzamelen verzuimgegevens

De werkgevers zullen het verzuim meten en op brancheniveau gegevens verzamelen ten behoeve van de Vakraad.

Werkgevers zullen zowel op ondernemings- als op locatieniveau verzuim registreren teneinde tot een effectieve verzuimaanpak te komen. Hierbij worden omvang en oorzaken vastgelegd. Werkgevers maken periodiek, bij voorkeur per kwartaal en per locatie, de ziekteverzuimgegevens aan de werknemer bekend. Tevens maakt de werkgever bekend wat het totale ziekteverzuimcijfer in de onderneming is.

ARTIKEL 63: Verzuimaanpak door werkgevers

Werkgevers zullen vermijdbaar verzuim trachten te verlagen door aandacht te schenken vanuit de locatie/(directe) leiding voor de individuele werknemer. Veneca-leden zullen in overleg met hun ondernemingsraad in het kader hiervan afspraken maken. Veneca zal het bestaan van deze afspraken onderdeel laten uitmaken van haar kwaliteitssysteem.

Werkgevers zullen maatregelen nemen gericht op:

1. Evenwicht in de werksituatie
2. Opzetten en handhaven van een op terugkeer gerichte aanpak
3. Inschakelen van deskundigen bij verzuimbestrijding

Ten aanzien van sub 1 zullen Veneca-leden concrete maatregelen uitwerken.

Ten aanzien van sub 2 zullen Veneca-leden in overleg met hun ondernemingsraad afspraken maken over de inhoud en het uitvoeren van een op terugkeer gerichte aanpak.

ARTIKEL 64: Schadevergoeding bij ziekte

Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, dat deze derde terzake jegens de werknemer aansprakelijk is, heeft de werkgever jegens deze derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.

De arbeidsongeschikte werknemer is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. afdoende medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke voor de werkgever noodzakelijk zijn.

ARTIKEL 65: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 1^e 104 weken

1. De werknemer behoudt bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 13 weken aanspraak op loon en wel ter hoogte van 95% van zijn loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest. Gedurende de direct daaropvolgende 39 weken behoudt de werknemer bij arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon en wel 90% van zijn loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest. Indien bij een variabel arbeidspatroon, het toekomstig arbeidspatroon niet duidelijk is, wordt de hoogte van het loon gerelateerd aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag met een minimum van het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat vermeld. Indien de periode van 13 weken kennelijk geen juiste maatstaf voor vaststellen van het loon biedt, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierwekelijkse-tijdvakken of 12 maandtijdvakken.
2. De werknemer behoudt bij voortdurende arbeidsongeschiktheid gedurende week 53 t/m week 104 aanspraak op loon en wel ter hoogte van 80% van zijn loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest. Als voorwaarde hierbij geldt dat de werknemer volledig meewerkt aan zijn re-integratie. Indien de werknemer onvoldoende gebruik maakt van de geboden mogelijkheden dan kan de aanspraak op loon worden teruggebracht naar 78,75%.
3. De termijn van genoemde arbeidsongeschikte periode van 104 weken wordt, met behoud van de hiervoor genoemde aanspraak, met de duur van de vertraging verlengd ingeval de werkgever de ziekte van de werknemer te laat meldt bij de uitvoeringsinstelling.

ARTIKEL 66: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA)

1. Vanaf de eerste dag waarop de werknemer op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) recht op uitkering heeft, zal de werkgever, gedurende ten hoogste 104 weken, aan de volledig arbeidsongeschikte werknemer die een IVA-uitkering geniet, een aanvulling op de uitkering verstrekken tot 80% van het laatstverdiende loon.
2. Het bepaalde in lid 1 is ook van toepassing op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. De aanvulling tot 80% van het laatstverdiende loon wordt in dat geval door de werkgever verstrekt op de voor de werknemer van toepassing zijnde WGA-uitkering (op grond van de Wet Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten).

ARTIKEL 67: WGA-hiaatverzekering

De werkgever verplicht zich om namens de individuele werknemer die daarom verzoekt, een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van werknemer.

ARTIKEL 68: Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen van de werkgever

Tenzij re-integratie c.q. het verkrijgen van een wettelijke uitkering hierbij belemmerend werkt, geldt het volgende:

- a. De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen,

gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

b. Werkgevers garanderen dat zij de verdien capaciteit van werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn zullen benutten. Deze werknemers blijven bij het ingaan van deze situatie in dienst van de werkgever en dit is geen reden voor ontslag.

c. Werkgevers spannen zich substantieel in voor re-integratie (binnen het bedrijf danwel erbuiten) van gedeeltelijk arbeidsgeschikten die tussen de 35% en 80% arbeidongeschikt zijn.

Indien herplaatsing niet lukt kan met inachtneming van de wettelijke bepaling het dienstverband van een werknemer worden verbroken 12 kalendermaanden na ingang van de WAO/WIA.

d. De werkgever is gehouden tot het bevorderen van gelijke kansen bij de werving van nieuwe werknemers, zulks overeenkomstig het door partijen bij deze cao geformuleerde aannamebeleid.

e. De werkgever is gehouden het in het bedrijf van werkgever geldende promotiebeleid op normale wijze van toepassing te laten zijn op gehandicapte werknemers.

f. Ten behoeve van gehandicapten zorgt de werkgever voor een optimale toegankelijkheid van de interne opleidingen op een zodanige wijze, dat gehandicapten zich binnen de opleidingslocatie onafhankelijk kunnen verplaatsen en daar onafhankelijk kunnen verblijven alsmede dat de leerstof en leermiddelen voor hen toegankelijk zijn. Gehandicapten hebben daarbij dezelfde opleidingsmogelijkheden als niet-gehandicapten.

g. De werkgever zal arbeidsongeschikte werknemers registreren die 2 jaar of langer ziek zijn en die niet of niet volledig hun functie hebben kunnen hervatten.

Bovendien registreert de werkgever die werknemers, voor wie op grond van een medische indicatie maatregelen zijn getroffen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid. Andere preventieve maatregelen worden eveneens geregistreerd.

2. Verplichtingen van de werknemer

a. De werknemer zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, al datgene doen wat het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid in positieve zin kan beïnvloeden. Een geneeskundig onderzoek is hierbij niet uitgesloten.

b. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen, die door de werkgever, overeenkomstig het door partijen bij deze cao geformuleerde herplaatsingsbeleid, worden genomen.

Ouderschap en zorg

ARTIKEL 69: Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt de wettelijke termijn van 16 weken.

2. De werknemster kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof flexibel opnemen, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof ten vroegste 6 weken en uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum dient in te gaan.

ARTIKEL 70: Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling neergelegd in de Wet Arbeid en Zorg.
2. In aanvulling op de wettelijke regeling geldt voor pensioenbreuk het volgende: De gevolgen van de ontstane pensioenbreuk worden door de werkgever gedragen. Betrokken werknemer dient na hervatting van het dienstverband nog minimaal 6 maanden werkzaam te zijn in de onderneming om aanspraak te kunnen maken op de pensioenrechten van de duur van het ouderschapsverlof. Wanneer de werknemer langer dan één maand onbetaald verlof neemt, heeft dat consequenties voor het verzekerd zijn ingevolge de ZW e.d.

ARTIKEL 71: Kinderopvang en kinderverzorging

Vervallen

ARTIKEL 72: Calamiteitenverlof

1. Calamiteitenverlof is van toepassing indien er sprake is van een plotselinge ernstige gebeurtenis in gezin of directe omgeving en die de werknemer in alle redelijkheid niet in staat stelt om op die of de opvolgende dag arbeid te verrichten.
2. De werknemer heeft in geval van een calamiteit recht op verlof van 1 dag op jaarbasis met behoud van loon.
3. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een langere duur van het verlof maar dan zonder behoud van loon worden vastgesteld met een maximum van 9 dagen op jaarbasis.

ARTIKEL 73: Zorgverlof

1. Zorgverlof is van toepassing bij ziekte van één van de personen genoemd in artikel 5:1 van de wet Arbeid & Zorg alsook bij ziekte van een niet-inwonend kind alsmede bij ziekte van een huisgeno(o)t (e) van de werknemer voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft.
Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 12.
2. De duur van het verlof kan niet meer bedragen dan 30 dagen op jaarbasis waarvan 8 dagen met een loondoorbetaling en wel van 95% gedurende de eerste 3 dagen en 70% gedurende de overige 5 dagen.

ARTIKEL 74: Doorbetaling premie Pensioenfonds Horeca & Catering bij onbetaald verlof

Indien er gebruik wordt gemaakt van onbetaald verlofregelingen, genoemd in deze cao, blijft gedurende de verlofperiode, de premie voor het Pensioenfonds Horeca & Catering door de werkgever afgedragen worden.

ARTIKEL 75: Terugkeerbeleid

Voor wie gezinsomstandigheden de redenen van ontslag waren zal, - indien zij terugkeer overwegen - desgewenst een oriënterend gesprek voor een 'nieuwe functie' plaatsvinden. Daarnaast wordt uitdrukkelijk gekeken naar mogelijkheden van inpassing.

Arbeidsomstandigheden

ARTIKEL 76: Antidiscriminatie

1. Met inachtneming van objectieve functie-eisen wijzen partijen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af en verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen.

In dat verband zullen partijen nadere voorzieningen nastreven ten aanzien van werving en selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding.

2. De Vakraad voor de Contractcateringbranche behandelt klachten met betrekking tot discriminatie. Hierbij hanteert zij de gedragscode anti-rassendiscriminatie van het Bedrijfschap. De gedragscode is op aanvraag verkrijgbaar bij de Vakraad voor de Contractcateringbranche, Postbus 693, 4200 AR te Gorinchem.

ARTIKEL 77: Voorkoming ongewenste intimiteiten

1. Partijen erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel werkgever als werknemer onderling dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen.

In dit kader kunnen opmerkingen of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en /of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan en kunnen tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.

2. Er geldt de volgende klachtenprocedure in dit kader:
 - a. De werkgever wijst, met instemming van de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging, een contact- / vertrouwenspersoon aan. Deze kan lid zijn van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging. Taak van de contact- / vertrouwenspersoon is kennisnemen, begeleiding en bemiddeling bij klachten van werknemers over ongewenste omgangsvormen.
 - b. Indien de bemiddeling niet het gewenste resultaat heeft, kan een betrokken werknemer een schriftelijk gemotiveerde klacht indienen bij de cao-partijen. Cao-partijen stellen een vertrouwenspersoon aan ter verdere behandeling. Voor de klachtenprocedure wordt verwezen naar bijlage 5.

ARTIKEL 78: Veiligheid, gezondheid en milieu

1. Tweemaal per jaar zal in de Vakraad overleg plaatsvinden over kwaliteit van de arbeid, veiligheid, gezondheid en milieu in de bedrijfstak. Werkgevers zullen ten behoeve van het overleg schriftelijk informatie verstrekken. Hierbij zal waar mogelijk aandacht worden besteed aan de stand van zaken, ontwikkelingen en eventueel gewenste maatregelen.

2. a. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
- b. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
- c. De werkgever zal in contact met de leveranciersgroep zoveel mogelijk gebruik maken van milieuvriendelijke middelen.
- d. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een gevaar voor zijn eigen leven of gezondheid of dat van anderen oplevert, zodanig dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de leidinggevende in lijn of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.
- e. De werknemer kan aangelegenheden die veiligheid, gezondheid of het milieu betreffen te allen tijde met zijn leidinggevende in lijn bespreken. Ook kan hij deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming en via zijn werknemersorganisatie in de Vakraad.

ARTIKEL 79: Melding werkdruk

Er geldt een Reglement Meldingsprocedure werkdruk. Dit reglement is als bijlage 6 in deze cao opgenomen. Meldingen kunnen volgens deze procedure voorgelegd worden aan de Toetsingscommissie en via haar aan de desbetreffende Geschillencommissie van de Vakraad.

Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

ARTIKEL 80: Arbeidsmarktanalyse

Partijen, in het bijzonder de werkgever, dienen ervoor zorg te dragen dat gegevens die relevant zijn om een inzicht in de bedrijfstak te verkrijgen resp. welke relevant zijn om op een bepaald terrein bedrijfstakbeleid te voeren, beschikbaar dienen te komen.

ARTIKEL 81: Steunpunt Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid (SAW)

Er is een Steunpunt Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid (SAW), dat belast is met de uitvoering van bedrijfstakactiviteiten op het gebied van arbeidsmarkt en werkgelegenheid. Daaronder vallen activiteiten die betrekking hebben op de arbeidspool (oftewel 'Vakwerk contractcatering'), op doelgroepenbeleid (Steunpunt Doelgroepenbeleid) en op employability. De regiekosten van de activiteiten van SAW vallen onder de kosten van de Vakraad welke worden gedragen door FBA.

ARTIKEL 82: Arbeidspool

Voor werknemers in de bedrijfscatering met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd die onverhoopt niet meer bij een werkgever ressorterende onder de cao voor de Contractcateringbranche werkzaam kunnen zijn (als gevolg van contractswisseling), is er een pool 'Vakwerk Contractcatering', bestuurd door sociale partners.

ARTIKEL 83: Doelgroepenbeleid

1. Voor werkgevers geldt een inspanningsverplichting tot het plaatsen van personen behorende tot de doelgroepen (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten (waaronder Wajongers) en gehandicapte werknemers alsmede herintredende vrouwen, jongeren

met een afgebroken vakopleiding, langdurig werklozen en etnische minderheden. Voorwaarde is dat er een redelijk uitzicht op een baan kan worden geboden.

2. Aan deze inspanningsverplichting zal uitvoering worden gegeven door het Steunpunt Doelgroepenbeleid. Het Steunpunt dient in het kader van de aan haar opgedragen taak optimaal gebruik te maken van overheidsvoorzieningen in het kader van arbeidsinpassing. Het steunpunt zal de aandacht extra richten op (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten.

Tenminste 2 maal per jaar (1 januari en 1 juli) zal aan het Vakraadbestuur mededeling worden gedaan omtrent de resultaten van de inspanningsverplichting ten aanzien van vorengenoemde doelgroepen.

ARTIKEL 84: Re-integratie arbeidsgehandicapten

Partijen dragen zorg voor een bedrijfstakaanpak gericht op re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten. De aanpak richt zich op herplaatsing in het bedrijf, binnen de bedrijfstak of buiten de bedrijfstak.

ARTIKEL 85: Positie van vrouwen

1. Partijen verbinden zich om, rekeninghoudend met de grenzen van de economische mogelijkheden van de werkgever, gezamenlijk een rol te spelen in het bevorderen van een betere positie voor vrouwen in de branche.
2. In het kader van artikel 72 komen partijen overeen enige specifieke maatregelen te treffen bedoeld om belemmeringen voor vrouwen weg te nemen. Op de terreinen van sociaal beleid zijn hiervoor de belangrijkste aandachtsgebieden: arbeidsvoorwaarden, opleidingen alsmede loopbaanpromotie en werving- en selectiemogelijkheden.
3. Rondom werving en selectie is verhoogde aandacht voor de categorie vrouwen. In het kader van een promotiebeleid zal nadrukkelijk gekeken worden naar de mogelijkheden en samenstelling van de verschillende groepen in de onderneming en een daarbij behorende afspiegeling tussen mannen en vrouwen.

ARTIKEL 86: Vacaturemelding

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures direct kenbaar maken aan UWV WERKbedrijf.

ARTIKEL 87: Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden

De werkgever die in geval van bijzondere bedrijfsomstandigheden plannen voorbereidt, welke een collectief gedwongen ontslag met zich meebrengen, respectievelijk de werkgelegenheid voor een zelfde groep werknemers in kwantitatieve zin nadelig beïnvloeden, zal daarover, alvorens tot realisering daarvan over te gaan, zowel met ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, als met de werknemersorganisaties bij de cao, overleg plegen.

De werkgever zal daarbij inzicht geven in de overwegingen die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen.

In geval van realisering van de plannen zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties treden, teneinde zoveel mogelijk rekening te houden met de nadelige gevolgen voor de betrokken werknemers.

Tevens zal in het overleg met de werknemersorganisaties bij de cao en, indien door de werkgever gewenst, ook de werkgeversorganisatie bij de cao, worden bepaald welke

voorzieningen eventueel in verband hiermede worden getroffen, waarbij begrepen de procedure en het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht.

Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d.

ARTIKEL 88: Inschakeling werknemersorganisaties

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie of overname aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting te reorganiseren zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.

2. a. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk de werknemersorganisaties inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk één week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht.

b. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties, alsmede met de Ondernemingsraad. Deze worden in de gelegenheid gesteld hun oordeel te geven. De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen, danwel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.

ARTIKEL 89: Sociaal plan

Als genoemde maatregelen in artikel 88 gevolgen hebben voor werknemers zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen. Daarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in bijzonder rekening zal worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee zullen worden getroffen. In verband hiermede zal, indien de werknemersorganisaties zulks verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het desbetreffende UWV WERKbedrijf worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.

Vakbondswerk en medezeggenschap

ARTIKEL 90: Vakbondswerk in de onderneming

1. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties bij de cao wordt op verzoek toegang verleend tot door de werkgever aangewezen ruimte in vestigingen van de werkgever ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de vakbond. Dit is ook mogelijk op cateringlocaties, alleen als de onderneming daartoe uitdrukkelijk toestemming verkrijgt van de betreffende cliënt. De bestuurders respectievelijk kaderleden of leden van de vakbond zullen nimmer zelfstandig contact met de betreffende cliënt zoeken.

2. Het bepaalde onder lid 1 geldt evenzeer voor de volgende faciliteiten voor vakbonds-kaderleden, werkzaam in de onderneming, die een functie vervullen in het vakbondswerk in de onderneming:
 - a. het verspreiden van geschriften van de vakbond volgens met de werkgever overeengekomen wijze(n);
 - b. het houden van onderling beraad met andere vakbondsleden, werkzaam in de onderneming;
 - c. het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een klacht.

3. Het bepaalde in lid 1 en 2 veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Mochten deze op enig moment naar de mening van de werkgever ontbreken, zoals bij een ernstig conflict, dan kan de onderneming de hier bedoelde regelingen buiten werking stellen. Indien de afgesproken faciliteiten onjuist gebruikt worden, dan heeft de werkgever het recht deze te schorsen.

De werkgever gaat hiertoe niet eerder over dan nadat er overleg heeft plaatsgevonden met de betrokken vakbond(en).

4. Kaderleden betrokken bij het vakbondswerk in de onderneming worden door de werknemersorganisaties bij deze cao kenbaar gemaakt aan de werkgever. De tijdstippen in het kader van deze werkzaamheden worden vooraf met de ondernemingsleiding danwel locatieleiding overeengekomen.
5. In een situatie van bedrijfsbeëindiging, fusie, overname, reorganisatie of oprichting van een Europese Ondernemingsraad worden de werknemersorganisaties bij de cao door de werkgever vroegtijdig betrokken bij besprekingen / ontwikkelingen die daarvoor van belang zijn.

ARTIKEL 91: Bescherming leden ondernemingsraden

1. Vakbondskaderleden genieten dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraad.
2. Daar waar sprake is van een personeelsvertegenwoordiging heeft dit orgaan en de afzonderlijke werknemers die deel uitmaken van dit orgaan, dezelfde rechten en faciliteiten als een ondernemingsraad respectievelijk leden van een ondernemingsraad.

ARTIKEL 92: Werkoverleg en functioneringsgesprekken

1. Er dient tenminste éénmaal per jaar een functioneringsgesprek van de directe chef met de medewerker gehouden te worden.
2. a. Er dient op locaties tenminste tweemaal per jaar gestructureerd werkoverleg plaats te vinden, zoveel mogelijk binnen werktijd. Indien onverhoopt het werkoverleg (ten dele) plaatsvindt buiten werktijd, wordt aan de werknemer per werkoverleg maximaal 1 basisuurloon vergoed.
b. In het werkoverleg kunnen alle onderwerpen aan de orde komen die van invloed zijn op werkdruk en werkplezier, zoals:
 - arbeidstijden
 - inzet flexibele arbeidskrachten
 - veiligheid, gezondheid en welzijn
 - ziekteverzuim en RI&E
 - doorstroombeleid

ARTIKEL 93: Toetsingscommissie

De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging stelt een Toetsingscommissie samen, met dien verstande dat:

- één lid en twee plaatsvervangende leden worden aangewezen door bij de cao betrokken vakorganisaties. Deze vakorganisaties kunnen een lid, niet zijnde een werknemer aanwijzen;
- de overige leden worden aangewezen door de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, waarbij tenminste de helft van de commissie uit ondernemingsraadsleden bestaat;

- de overige leden werknemers zijn, die onder de directe werkingssfeer van de cao vallen;
- de commissie zo snel mogelijk een oordeel uitspreekt, echter op zijn laatst vier weken nadat om haar oordeel is gevraagd;
- indien de bedoelde commissie negatief oordeelt, de werkgever zijn voornemen kan voorleggen aan de Vakraad. De uitspraak van de Vakraad heeft altijd terugwerkende kracht tot het moment waarop de regeling werd toegepast.

Leerlingen

ARTIKEL 94: Leerlingen en leermeesters

1. De leerling wordt ingeschaald in loonschaal 2.
2. De leerling kan uitsluitend werkzaam zijn in bedrijven, erkend als leerbedrijf door of namens het bestuur van de Stichting Kenwerk.
3. Ten behoeve van de leerling dient een praktijkovereenkomst te zijn gesloten tussen de patroon en de leerling, danwel, bij diens minderjarigheid, zijn wettelijke vertegenwoordiger(ster) en de school mede ondertekend door Kenwerk. De schriftelijke arbeidsovereenkomst voor leerlingen wordt in drievoud opgemaakt. De werkgever is verplicht de leerling voor de aanvang van het dienstverband een exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken. Het derde exemplaar is voor Kenwerk.
4. De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de praktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst vervalt indien de praktijkovereenkomst eindigt en de praktijkovereenkomst vervalt indien de arbeidsovereenkomst eindigt. In bijlage 1c is een model arbeidsovereenkomst voor leerlingen opgenomen.
5. De werkgever is verplicht de leerling in de gelegenheid te stellen het aanvullend theoretisch en beroepsbegeleidend onderwijs te volgen aan de onderwijsinstelling, bedoeld in de praktijkovereenkomst.
6. De werkgever is verplicht de schooldag door te betalen voor leerlingen die een opleiding volgen via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingstelsel) en waarvoor een praktijkovereenkomst door werkgever, werknemer en school is opgemaakt.
7. De praktijkovereenkomst eindigt als de arbeidsovereenkomst vervalt en mede op grond van het bepaalde in de praktijkovereenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8. lid 2 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)
8. De werkgever is verplicht de leermeester in de gelegenheid te stellen het leermeesteroverleg bij te wonen. De werkgever dient hem hiertoe maximaal twee dagen per jaar in de gelegenheid te stellen.

ARTIKEL 95: Uitzondering loonbetaling bij schoolbezoek

Geen loon is verschuldigd over dagen, waarop de werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken en waarvoor geen praktijkovereenkomst zoals vermeld in artikel 94 lid 3 beschreven, is opgemaakt; voor hem wordt het maandloon dan naar evenredigheid verminderd.

ARTIKEL 96: Stage

1. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
2. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de stagiaire een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
 - begin en einde van de stage;
 - de aard van de activiteiten die de stagiaire zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
 - wie als mentor zal optreden;
 - werktijden;
 - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
 - of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiaire ontvangt.
3. De stagiaire is krachtens de wet verzekerd voor de Wajong en de Ziektewet indien zij een stagevergoeding ontvangen. Ontvangt de stagiair een stagevergoeding die minstens zo hoog is als het wettelijk minimumloon en gaat de stagiair als een gewone werknemer aan de slag, dan is de stagiair ook verzekerd voor de Werkloosheidswet en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen. Zoals iedereen is een stagiair verplicht zich te verzekeren voor het basispakket in de Zorgverzekeringswet.
4. Werkgevers spannen zich ervoor in zoveel mogelijk stageplaatsen beschikbaar te stellen maar minimaal 1 stageplaats per 500 werknemers. Aan de stagiaire wordt een minimumvergoeding per maand verstrekt van € 250,- bij een volledige werkweek.

Stichtingen, fondsen en commissies

ARTIKEL 97: Pensioen

A. Pensioenfonds Horeca & Catering

1. De bedrijfstakpensioenfondsregeling van Pensioenfonds Horeca & Catering (2007-2011) is van toepassing. Pensioenfonds Horeca & Catering is gevestigd te Zoetermeer.
2. Pensioenfonds Horeca & Catering kent een:
 - a. verplichte basispensioenregeling, die voorziet in een ouderdomspensioen
 - b. vrijwillig aanvullend collectief ouderdomspensioen
 - c. vrijwillig aanvullend individueel ouderdomspensioen
 - d. vrijwillige aanvullende collectieve nabestaandenpensioenverzekering
 - e. vrijwillige aanvullende individuele nabestaandenpensioenverzekering
3. De werkgever leeft het bepaalde in het Uitvoeringsreglement van Pensioenfonds Horeca & Catering na.

B. Toepassing vrijwillig aanvullend individueel ouderdomspensioen van Pensioenfonds Horeca & Catering in de Contractcateringbranche

1. De individuele aanvullende ouderdomspensioenregeling biedt de werknemer de mogelijkheid ervoor te kiezen het opbouwpercentage van de basisregeling, met inachtneming van de daartoe door Pensioenfonds Horeca & Catering gestelde

regels, te verhogen zodat verhoogde pensioenopbouw plaatsvindt als gevolg waarvan bij pensionering een hogere uitkering ontstaat.

2. De werkgever is verplicht om ten aanzien van de werknemers die gekozen hebben voor opbouw van extra ouderdomspensioen, financieel bij te dragen in de premie gemoeid met de verhoging van het opbouwpercentage van de basispensioenregeling. Daarbij geldt dat de bijdrage van de werkgever nimmer meer hoeft te bedragen dan:
 - 2% van het salaris van de betreffende individuele werknemer(s) en
 - de bijdrage van de individuele werknemer(s).

ARTIKEL 98: Commissie Werkingsfeer

Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van contractcateringactiviteiten in deze overeenkomst bedoelde zin of van activiteiten in het kader van de cao voor het Horecabedrijf beslist de Commissie Werkingsfeer op verzoek van de meest gereede partij. De uitspraak van de Commissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren. De samenstelling, taak en werkwijze van de Commissie Werkingsfeer zijn geregeld bij een van deze cao deel uitmakend reglement (zie bijlage 4).

ARTIKEL 99: Commissie Bezwaren Functie-indeling

1. Deze commissie wordt paritair samengesteld uit partijen bij de cao. De taak van de commissie is de begeleiding en behandeling van geschillen bij functie-indeling. De commissie laat zich in voorkomende gevallen adviseren door een externe deskundige.
2. De procedure van de Commissie Bezwaren Functie-indeling is geregeld in een reglement opgenomen in bijlage 2 van de cao.

ARTIKEL 100 I: Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering

1. Er is een Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering, hierna te noemen FBA.
2. De statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen van het FBA worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
3. a. De werkgever is over 2010, 2011 en 2012 ten behoeve van FBA een bijdrage verschuldigd over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem zou gelden. De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde loongegevens te vermelden op de verzamelloonstaat. De werkgever is verplicht om uiterlijk vóór 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft, aan het FBA of de door de FBA aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

Voorts is de werkgever verplicht om uit eigen beweging mededeling te doen van elke verandering in de loonsom gedurende het premiebetalingstijdvak, welke ertoe leidt dat het feitelijk verloonde bedrag meer dan 5%, doch ten minste een bedrag van € 5000,- hoger is dan het loonbedrag waarop de voorschotnota is gebaseerd. Deze mededeling dient te geschieden binnen drie maanden na bedoelde verandering doch uiterlijk op 31 december van het desbetreffende jaar.

Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.

Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.

Het FBA is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

Het FBA is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten in Invordering. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

Indien de werkgever, ook na minimaal 2 aanmaningen, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, is het FBA bevoegd de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vast te stellen en een ambtshalve aanslag op te leggen. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete als hiervoor genoemd.

FBA deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel.

De werkgever en de werknemers zijn verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die de stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, is het FBA bevoegd deze gegevens naar beste weten vast te stellen.

b. De werknemer kan als zijn aandeel in de in lid 3a. bedoelde bijdrage een bijdrage verschuldigd zijn over de loonsom voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Over de kalenderjaren 2010, 2011 en 2012 is de werknemer als zijn aandeel in de in lid 3a genoemde bijdrage, een bijdrage verschuldigd van 0,22%. De werkgever is, indien er sprake is van een bijdrage van de werknemer in de premie FBA, verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding iedere loonperiode op diens loon. Is de werkgever geen of onvoldoende loon aan de werknemer verschuldigd, dan is de werknemer verplicht zijn aandeel in de bijdrage, indien deze verschuldigd is, aan de werkgever te betalen.

c. Werkgever en werknemer zijn verplicht als hun aandeel ten behoeve van FBA te voldoen:

Periode	Te heffen premie	Werkgeversaandeel	Werknemersaandeel
1-1-2010 t/m 31-12-2012	0,52%	0,30%	0,22%

4. Naast financiering van FBA strekt de opbrengst der bijdragen, genoemd in lid 3 tot financiering door het FBA van de kosten voor:
 - werkzaamheden van de stichting OCC;
 - werkzaamheden van de stichting SKA;
 - werkzaamheden van de stichting Vakraad.
5. De opbrengst der bijdragen, genoemd in lid 3 en waarnaar wordt verwezen in lid 5, komt ten goede aan alle werkgevers en werknemers in de Contractcateringbranche.

ARTIKEL 100 II: Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen

1. Er is een Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen, hierna te noemen FBS.
2. De statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen van het FBS worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
3. a. De werkgever is over 2010, 2011 en 2012 ten behoeve van FBS een bijdrage verschuldigd over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem zou gelden. De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde loongegevens te vermelden op de verzamelloonstaat. De werkgever is verplicht om uiterlijk vóór 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft, aan het FBS of de door de FBS aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

Voorts is de werkgever verplicht om uit eigen beweging mededeling te doen van elke verandering in de loonsom gedurende het premiebetalingstijdvak, welke ertoe leidt dat het feitelijk verlonde bedrag meer dan 5%, doch ten minste een bedrag van € 5000,- hoger is dan het loonbedrag waarop de voorschotnota is gebaseerd. Deze mededeling dient te geschieden binnen drie maanden na bedoelde verandering, doch uiterlijk op 31 december van het desbetreffende jaar.

Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.

Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.

Het FBS is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaeme van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

Het FBS is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaeme van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten in Invordering. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

Indien de werkgever, ook na minimaal 2 aanmaningen, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, is het FBS bevoegd de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vast te stellen en een ambtshalve aanslag op te leggen. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete als hiervoor genoemd.

FBS deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel.

De werkgever en de werknemers zijn verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die de stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, is het FBS bevoegd deze gegevens naar beste weten vast te stellen.

b. De werknemer is als zijn aandeel in de in lid 3a. bedoelde bijdrage over de jaren 2010, 2011 en 2012 een bijdrage verschuldigd over de loonsom voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding iedere loonperiode op diens loon. Is de werkgever geen of onvoldoende loon aan de werknemer verschuldigd, dan is de werknemer verplicht zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever te betalen.

c. Werkgever en werknemer zijn verplicht als hun aandeel ten behoeve van FBS te voldoen:

Periode	Te heffen premie	Werkgeversaandeel	Werknemersaandeel
1-1-2010 t/m 31-12-2012	0,70%	0,35%	0,35%

ARTIKEL 101: Stichting Opleidingen

1. Er is een Stichting Opleidingen voor de Contractcateringbranche, hierna te noemen OCC. De stichting heeft tot doel het bevorderen van een adequate scholingsinfrastructuur binnen en buiten de Contractcateringbranche, die een kwaliteitsbevorderend effect zal hebben op de activiteiten van werknemers en werkgevers in de branche, door de vorming, scholing en opleiding van (potentiële) werknemers voor bedrijfstak kwalificaties, om op deze wijze te voorzien in de toenemende vraag naar vakbekwame medewerkers, één en ander op basis van afspraken die daarover zijn gemaakt door cao-partijen in de Contractcatering. De Stichting stimuleert een opleidingsbeleid van werkgevers door inventarisatie van de opleidingsmogelijkheden en het geven van adviezen en voorlichting aan alle betrokkenen binnen de Contractcateringbranche.
2. De statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen van OCC worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
3. De financiering van OCC vindt plaats middels een bijdrage vanuit het FBA.

ARTIKEL 102: Stichting Kwaliteit van de Arbeid

1. Er is een Stichting Kwaliteit van de Arbeid. De Stichting heeft ten doel:
 - a. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het bestuursoverleg van de Stichting, niet zijnde het cao-overleg, ten behoeve van werkgevers en werknemers in de branche;
 - b. het verrichten en publiceren van onderzoek (incl. evaluatief onderzoek), het

geven van voorlichting en adviezen en het ontwikkelen van instrumenten met betrekking tot arbeidsomstandigheden, arbeidsongeschiktheid en bedrijfsgezondheidszorg.

2. Het bestuur van de Stichting is paritair samengesteld en bestaat uit 4 werkgeversvertegenwoordigers en 4 werknemersvertegenwoordigers. Daarnaast zal voor ieder bestuurslid een plaatsvervanger worden aangewezen.
3. Het FBA stelt de financiële middelen beschikbaar ten behoeve van de Stichting die daartoe een begroting indient.
4. De statuten en reglementen van de Stichting Kwaliteit van de Arbeid maken integraal onderdeel uit van deze cao.

ARTIKEL 103: Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden

- A. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van de overgangsregeling SUCON I of SUCON II zoals neergelegd in de cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 danwel cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953, kan nog vrijwillig vervroegd uittreden met inachtneming van de statuten en reglementen van de VUT-cao die van toepassing is.
- B. Degene ten aanzien van wie door het bestuur van SUCON I of SUCON II een schriftelijk besluit op grond van de cao Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche en/of het reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcatering voor werknemers geboren vóór 1950 danwel in die voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 is genomen, heeft het recht tegen deze beslissing binnen 1 maand na dagtekening van vermelde beslissing schriftelijk zijn beklag te doen bij de door de Vakraad voor de Contractcateringbranche ingestelde Toetsingscommissie van 3 personen. Het indienen van een klaagschrift is uitsluitend mogelijk op grond van vermeende onjuiste toepassing van de regels zoals gesteld in de cao Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche en/of het Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 danwel in die voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953.
De Reglementen voor de Toetsingscommissie van SUCON I en SUCON II maken integraal onderdeel uit van de onderhavige cao. De desbetreffende Toetsingscommissie geeft haar opvatting in de vorm van een schriftelijk advies. Het bestuur van SUCON I of, indien van toepassing, SUCON II, neemt een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie na kennisgenomen te hebben van de uitspraak van de Toetsingscommissie.

ARTIKEL 104: Vakraad voor de Contractcateringbranche

1. Er is een Vakraad voor de Contractcateringbranche verder te noemen de Vakraad.
2. De werkzaamheden respectievelijk de taken van de Vakraad bestaan uit:
 - a. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg -met uitzondering van het cao-overleg- tussen Sociale Partners ten behoeve van werkgevers en werknemers in de branche.
 - b. Het geven van voorlichting over de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers.
 - c. De vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid cao-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche.
 - d. Het op verzoek van 1 of meer partijen bij de cao of op verzoek van een

- werkgever en/of werknemer uitleg geven aan de bepalingen van deze cao, ter bevordering van een eenvormige toepassing van de bepalingen.
- e. Het uitbrengen van een bindend advies over toepassing van de cao, wanneer een werkgever samen met één of meer werknemers, daarom verzoeken.
 - f. Het geven van dispensatie van één of meerdere bepalingen van de cao. De Vakraad heeft de bevoegdheid om een gegeven dispensatie te allen tijde in te trekken.
 - g. Het geven van voorlichting en het doen van onderzoek en publiceren op het gebied van bij de cao geregelde arbeidsvoorwaarden.
 - h. Activiteiten te (doen) uitvoeren van het Steunpunt Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid als genoemd in de artikelen 81 t/m 83 van de cao.
 - i. Het behandelen van klachten met betrekking tot discriminatie. Daarbij wordt de gedragscode antirassendiscriminatie van het Bedrijfschap gehanteerd.
 - j. Het op verzoek van een werknemer doen van een uitspraak in geval een werknemer het niet of niet meer eens is met de indeling van de functie respectievelijk van mening is dat de feitelijke inhoud niet meer in overeenstemming is met de oorspronkelijke omschrijving; De uitspraak wordt namens de Vakraad gedaan door de Commissie Bezwaren Functie-indeling.
 - k. Het op verzoek van een werknemer doen van een uitspraak naar aanleiding van een door SUCON genomen besluit; de uitspraak wordt namens de Vakraad gedaan door de Toetsingscommissie SUCON welke commissie de zaak daarna terugverwijst naar het bestuur van SUCON.
 - l. Het via de door haar ingestelde Geschillencommissie, uitvoering geven aan het Reglement Meldingsprocedure Werkdruk.
 - m. Het tezamen met Koninklijke Horeca Nederland uitvoering geven aan het Reglement van de Commissie Werkingssfeer.
 - n. Het uitvoering geven aan de klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag.
 - o. Het, ter opname in het Handboek Referentiefuncties Contractcatering, (her)beschrijven van functie(s) in de onderscheiden sectoren indien de inhoud van die functie(s) niet meer in overeenstemming is met de praktijk danwel het toevoegen van nieuwe functies indien deze nieuw zijn komen te ontstaan.
 - p. Het (laten) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van een goede vakbekwaamheid bij het personeel in de bedrijfstak.
 - q. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de bedrijfstak.
 - r. Het via de door haar ingesteld Branchetoetsingscommissie uitvoering geven aan de bindend adviesprocedure met betrekking tot artikel 10 en/of 11 van de cao.
 - s. Het uitvoering geven aan de afwikkeling van de collectieve WAO-hiaatverzekering.
3. De Vakraad laat zich bijstaan door een ambtelijk secretaris. De statuten en vastgestelde reglementen van de Vakraad worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
4. Voor het overige regelt de Vakraad haar werkwijze zelf.

ARTIKEL 105: Branchetoetsingscommissie

1. Deze commissie wordt paritair samengesteld uit partijen bij de cao en bestaat uit minimaal 4 leden. De taak van de Commissie is het geven van een bindend advies (indien de betrokken partijen daarom vooraf hebben verzocht) in geval van geschillen over de interpretatie van artikel 10 en/of 11 van deze cao (voor zover er niet een taak ligt voor de toetsingscommissie als bedoeld in artikel 93).
2. De procedure van de Branchetoetsingscommissie is geregeld in een reglement, opgenomen in bijlage 3b van de cao.

Slotbepalingen

ARTIKEL 106: Afwijkingen van bepalingen van deze cao.

Afwijkingen van de bepalingen van deze cao zijn uitsluitend mogelijk na verkregen dispensatie van de Vakraad.

De Vakraad kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken.

ARTIKEL 107: Duur van de cao

De cao wordt van kracht op 1 april 2010 en eindigt op 31 maart 2012 met dien verstande dat artikel 1 lid 2 en 3 en de artikelen 2, 3, 100 I, 100 II, 101, 102 en 104 van kracht zijn tot 1 april 2015. Deze langere looptijd geldt eveneens ten aanzien van de statuten en de daarbij aanwezige reglementen welke deel uitmaken van deze cao.

Indien geen der partijen bij de cao uiterlijk drie maanden voor het einde van de duur van deze overeenkomst per aangetekend schrijven aan de wederpartijen heeft opgezegd, wordt deze cao geacht telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Partijen te ener zijde:

**Vereniging van Nederlandse
Cateringorganisaties**
J.G.A. Rijnierse

Partijen te anderer zijde:

FNV Horecabond
B.C. Francooy
E.P. de Vries

CNV Vakmensen
J. Jongejan
G.M. de Vries – den Hollander

De Unie
H. ter Halle

Protocolbepalingen cao-Contractcatering

1 april 2010 tot 1 april 2012

A. Re-integratiebeleid / arbeidsongeschiktheid / doelgroepen

Werknemers en werkgevers streven ernaar het verzuim in de Contractcateringbranche te verlagen en de instroom in de WIA te verminderen. Dit wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Partijen borgen de instrumenten die vanuit het Arboplusconvenant zijn ontwikkeld.

Partijen hebben verder kennis genomen van het maatschappelijke probleem van overgewicht en zullen mede in het kader van het Convenant Overgewicht, bezien in welke mate een bijdrage kan worden geleverd aan oplossing van dit probleem ten aanzien van werknemers in de branche.

Partijen maken eventueel aanvullende afspraken naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek met betrekking tot werknemers die voor 35% of minder arbeidsongeschikt zijn.

Ten aanzien van het doelgroepenbeleid geldt dat werkgevers zich ervoor inspannen om 250 werknemers met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de Contractcateringbranche.

B. Werkzekerheid/werkgelegenheid

Partijen gaan voort met de inspanningen om te bereiken dat er een officiële interpretatie komt van de wet c.q. wijziging van de wet waarbij BW artikel 7:662 inhoudelijk de vorm krijgt van de regeling zoals partijen die hebben neergelegd in de sociale paragraaf van de cao.

C. Afspiegeling/anciënniteit

Partijen blijven van mening dat een uiterste en formele uitwerking van het ontslagbesluit tot sociaal onverantwoorde of onwenselijke gevolgen kan leiden, vanwege sterk decentrale opbouw van bedrijven. Zij zullen daartoe wederom contact opnemen met de overheid c.q. UWV WERKbedrijf om tot een aangepaste handelwijze in de praktijk te komen. Partijen wensen de locatie als bedrijfsorganisatorische eenheid te beschouwen.

D. Medezeggenschap

Indien wettelijk mogelijk ($\frac{3}{4}$ dwingend recht) zal in de cao worden opgenomen dat bij wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden de taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad niet gewijzigd zullen worden.

Deel A

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Bedrijfscatering

ARTIKEL 1 Algemeen

Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector bedrijfscatering wordt verwezen naar de artikelen 2 en 3, Algemeen Deel.

ARTIKEL 2 Lonen

Op werknemers werkzaam in de sector bedrijfscatering zijn de loontabellen van toepassing die als bijlage A1 in dit deel zijn opgenomen.

De voor de bedrijfscatering geldende loontabellen zijn uitgesplitst in:

- tabel met ingang van 1 april 2010 (bijlage A1)
- tabel met ingang van 1 juli 2011 (bijlage A1)

De loonsverhoging is voor werknemers in de bedrijfscatering gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 oktober 2009 respectievelijk gelden op 1 april 2010.

Wanneer een werknemer werkzaam in de bedrijfscatering meer verdient dan het loon vermeld in de cao dat voor hem geldt, wordt alleen dit cao-loon verhoogd met:

- 1% met ingang van 1 april 2010 en met 1% met ingang van 1 juli 2011.

Het bedrag van deze respectievelijke verhogingen wordt opgeteld bij het feitelijk betaalde loon direct voorafgaande aan de loonsverhoging.

ARTIKEL 3 Overwerktoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de bedrijfscatering is de matrix overwerktoeslag van bijlage A2 van toepassing.

ARTIKEL 4 Onregelmatigheidstoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de bedrijfscatering is de matrix toeslagen onregelmatige uren van bijlage A3 van toepassing. Voor de uren van 18.00 uur tot 22.00 uur op maandag t/m vrijdag bedraagt de toeslag met ingang van 1 juli 2006 10%.

Werknemers die vóór 1 april 2008 in een vast rooster op deze uren werkzaam zijn en vóór 1 april 2006 in dienst waren krijgen een persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil in de onregelmatigheidstoeslag zoals deze geldt met ingang van 1 juli 2006 ten opzichte van de onregelmatigheidstoeslag zoals deze gold direct voorafgaande aan 1 juli 2006. De persoonlijke toeslag behoort tot het brutoloon. Deze persoonlijke toeslag loopt tot 2011. In 2011 maken partijen afspraken over de afbouw van deze persoonlijke toeslag.

Bijlage A1

BEDRIJFSCATERING Loontabel per 1 april 2010
Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-10-2009 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.604,50	1.661,18	1.719,48	1.884,56	2.115,37	2.353,48	2.589,22	2.834,34	3.002,01
1 fj	1.638,18	1.696,06	1.757,21	1.925,65	2.161,18	2.404,15	2.644,67	2.894,81	3.062,03
2 fj	1.672,59	1.731,68	1.794,94	1.966,74	2.206,99	2.454,80	2.700,15	2.955,28	3.123,30
3 fj	1.707,73	1.768,06	1.833,42	2.008,64	2.253,69	2.506,47	2.756,73	3.016,98	3.185,75
4 fj			1.872,64	2.051,39	2.301,32	2.559,16	2.814,42	3.079,86	3.249,46
5 fj					2.349,87	2.612,87	2.873,21	3.143,95	3.314,45
6 fj						2.667,83	2.933,39	3.209,56	3.380,73
7 fj								3.276,38	3.448,35
8 fj									3.517,31
16 jaar	1.123,15	1.162,83	1.203,64	1.319,19	1.480,76	1.647,44	1.812,45	1.984,04	2.101,41
17 jaar	1.283,60	1.328,94	1.375,58	1.507,65	1.692,30	1.882,78	2.071,38	2.267,47	2.401,61
18 jaar	1.444,05	1.495,06	1.547,53	1.696,10	1.903,83	2.118,13	2.330,30	2.550,91	2.701,81

De salarissgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salarissgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon

en in salarissgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj*	1.444,05	1.495,06	1.633,51						
16 jaar*	1.010,84	1.046,54	1.143,45						
17 jaar*	1.155,24	1.196,05	1.306,80						
18 jaar*	1.299,65	1.345,56	1.470,16						

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de jeugdlonen niet meer van toepassing.

Bijlage A1

BEDRIJFSCATERING Loontabel per 1 juli 2011
Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-4-2010 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.620,55	1.677,80	1.736,68	1.903,41	2.136,53	2.377,02	2.615,12	2.862,69	3.032,04
1 fj	1.654,57	1.713,03	1.774,79	1.944,91	2.182,80	2.428,20	2.671,12	2.923,76	3.092,66
2 fj	1.689,32	1.749,00	1.812,89	1.986,41	2.229,06	2.479,35	2.727,16	2.984,84	3.154,54
3 fj	1.724,81	1.785,75	1.851,76	2.028,73	2.276,23	2.531,54	2.784,30	3.047,15	3.217,61
4 fj			1.891,37	2.071,91	2.324,34	2.584,76	2.842,57	3.110,66	3.281,96
5 fj					2.373,37	2.639,00	2.901,95	3.175,39	3.347,60
6 fj						2.694,51	2.962,73	3.241,66	3.414,54
7 fj								3.309,15	3.482,84
8 fj									3.552,49

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon

en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj*	1.458,50	1.510,02	1.649,85						

BIJLAGE A 2

Bedrijfsclatering: Matrix toeslagen overwerk operationele functies

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	100	100	50	50	50	50	50	00/01
01/02	100	100	50	50	50	50	50	01/02
02/03	100	100	50	50	50	50	50	02/03
03/04	100	100	50	50	50	50	50	03/04
04/05	100	100	50	50	50	50	50	04/05
05/06	100	100	50	50	50	50	50	05/06
06/07	100	100	50	50	50	50	50	06/07
07/08	100	25	25	25	25	25	50	07/08
08/09	100	25	25	25	25	25	50	08/09
09/10	100	25	25	25	25	25	50	09/10
10/11	100	25	25	25	25	25	50	10/11
11/12	100	25	25	25	25	25	50	11/12
12/13	100	25	25	25	25	25	50	12/13
13/14	100	25	25	25	25	25	50	13/14
14/15	100	25	25	25	25	25	50	14/15
15/16	100	25	25	25	25	25	50	15/16
16/17	100	25	25	25	25	25	50	16/17
17/18	100	25	25	25	25	25	50	17/18
18/19	100	25	25	25	25	25	50	18/19
19/20	100	25	25	25	25	25	50	19/20
20/21	100	25	25	25	25	25	50	20/21
21/22	100	25	25	25	25	25	50	21/22
22/23	100	50	50	50	50	50	100	22/23
23/24	100	50	50	50	50	50	100	23/24

BIJLAGE A3

Bedrijfs catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	70	70	35	35	35	35	35	00/01
01/02	70	70	35	35	35	35	35	01/02
02/03	70	70	35	35	35	35	35	02/03
03/04	70	70	35	35	35	35	35	03/04
04/05	70	70	35	35	35	35	35	04/05
05/06	70	70	35	35	35	35	35	05/06
06/07	70	70	35	35	35	35	35	06/07
07/08	70	0	0	0	0	0	35	07/08
08/09	70	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	70	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	70	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	70	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	70	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	70	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	70	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	70	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	70	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	70	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	70	10	10	10	10	10	35	18/19
19/20	70	10	10	10	10	10	35	19/20
20/21	70	10	10	10	10	10	35	20/21
21/22	70	10	10	10	10	10	35	21/22
22/23	70	35	35	35	35	35	70	22/23
23/24	70	35	35	35	35	35	70	23/24

Deel B

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Institutionele catering

ARTIKEL 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector institutionele catering, wordt verwezen naar de artikelen 2 en 3 Algemeen deel.
2. Onverminderd het overige in de cao bepaalde is op werknemers die na 1 juli 1994 in dienst zijn getreden bij een werkgever in de zin van deze cao die institutionele cateringactiviteiten verricht en die werkzaam zijn in de institutionele sector, het hiernavolgende van toepassing.

ARTIKEL 2: Loonindeling

De werknemer wordt ingedeeld in één van de loonschalen zoals opgenomen in het direct aan dit hoofdstuk toegevoegde bijlagen.

ARTIKEL 3: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector institutionele catering zijn de loontabellen opgenomen in het direct aan het onderhavige deel B toegevoegde bijlagen B1 en B2 van toepassing.
2. De voor de institutionele catering geldende loontabellen zijn uitgesplitst in:
 - tabellen met ingang van 1 april 2010 en met ingang van 1 juli 2011 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vóór 1 juli 1994 (bijlage B1);
 - tabellen met ingang van 1 april 2010 en met ingang van 1 juli 2011 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vanaf 1 juli 1994 (bijlage B2).
3. Voor werknemers werkzaam in de institutionele catering worden de loonsverhogingen toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd

In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 22 lid 1, is de werkgever bevoegd ten aanzien van werknemers bedoeld in artikel 1, lid 2 deel B werkzaam in de institutionele sector, de roostervrije tijd die deze werknemers hebben op grond van artikel 22 lid 1, in te roosteren in uren in plaats van in dagen. Dit geldt voor zowel toekomstige als voor bestaande contracten een en ander onder de voorwaarde dat alle betrokken werknemers zich hiermee schriftelijk akkoord verklaren. Alsdan dient aan de Vakraad ontheffing te worden gevraagd.

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

Verwijzend naar artikel 37 lid 1, waarin wordt verwezen naar de matrixen overwerk bij de verbijzonderende delen, is op werknemers in de institutionele sector die vóór 1 juli 1994 in dienst waren bij een werkgever in de zin van deze cao die institutionele cateringactiviteiten verricht, de matrix overwerkvergoedingen zoals opgenomen in bijlage B3a van toepassing en op de werknemers bedoeld in artikel 1 lid 2 deel B, in dienst vanaf 1 juli 1994, de matrix zoals opgenomen in bijlage B3b.

ARTIKEL 6: Onregelmatigheidstoelage

Verwijzend naar artikel 39 lid 1, waarin wordt verwezen naar de matrixen toeslagen onregelmatige uren bij de verbijzonderende delen, is voor werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst bij een werkgever in de zin van deze cao die institutionele cateringactiviteiten verricht, de matrix toeslagen onregelmatige uren zoals opgenomen in bijlage B4a van toepassing. Op werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 deel B, in dienst vanaf 1 juli 1994, kan de matrix onregelmatige uren zoals opgenomen in bijlage B4b worden toegepast. Voor werknemers in de institutionele sector vanaf 1 juli 1999 in dienst, geldt in afwijking van bijlage B4b, van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 20.00 uur, een 0-tarief, een en ander zoals verwerkt in bijlage B4c.

ARTIKEL 7: Ontwikkelingen

De Vakraad voor de Contractcateringbranche brengt jaarlijks aansluitend op een afgesloten cao in de institutionele sector, de ontwikkelingen in kaart en brengt de consequenties voor de bepalingen in het onderhavige hoofdstuk in kaart. Het is immers niet de bedoeling dat bepalingen in het onderhavige hoofdstuk gaan achterlopen bij die in de cao in de institutionele sector.

Bijlage B1

INSTITUTIONELE CATERING	
Loontabel per 1 april 2010 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994	
Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-10-2009	
Funktiejaarschaal in euro's per maand	

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.733,31	1.790,00	1.848,29	2.013,38	2.244,18	2.482,28	2.718,02	2.963,15	3.124,81
1 fj	1.768,69	1.826,52	1.886,03	2.054,47	2.289,98	2.532,94	2.773,49	3.023,62	3.184,85
2 fj	1.804,06	1.863,03	1.923,75	2.095,52	2.335,78	2.583,61	2.828,96	3.084,08	3.246,07
3 fj	1.840,13	1.900,31	1.962,21	2.137,46	2.382,49	2.635,29	2.885,52	3.145,76	3.308,54
4 fj	1.876,93	1.938,28	2.001,44	2.180,18	2.430,15	2.687,97	2.943,22	3.208,65	3.372,26
5 fj		1.977,00	2.041,43	2.223,73	2.478,67	2.741,64	3.002,01	3.272,76	3.437,27
6 fj					2.528,36	2.796,61	3.062,19	3.338,37	3.503,54
7 fj						2.852,60	3.123,48	3.405,18	3.571,16
8 fj								3.473,21	3.640,13

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de jeugdlonen niet meer van toepassing.

Bijlage B1

INSTITUTIONELE CATERING
Loontabel per 1 juli 2011 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994
Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-4-2010 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.750,65	1.807,90	1.866,78	2.033,52	2.266,63	2.507,11	2.745,21	2.992,79	3.156,06
1 fj	1.786,38	1.844,79	1.904,90	2.075,02	2.312,88	2.558,27	2.801,23	3.053,86	3.216,70
2 fj	1.822,11	1.881,67	1.942,99	2.116,48	2.359,14	2.609,45	2.857,25	3.114,93	3.278,54
3 fj	1.858,54	1.919,32	1.981,84	2.158,84	2.406,32	2.661,65	2.914,38	3.177,22	3.341,63
4 fj	1.895,70	1.957,67	2.021,46	2.201,99	2.454,46	2.714,85	2.972,66	3.240,74	3.405,99
5 fj		1.996,77	2.061,85	2.245,97	2.503,46	2.769,06	3.032,04	3.305,49	3.471,65
6 fj					2.553,65	2.824,58	3.092,82	3.371,76	3.538,58
7 fj						2.881,13	3.154,72	3.439,24	3.606,88
8 fj								3.507,95	3.676,54

Bijlage B2

INSTITUTIONELE CATERING Loontabel per 1 april 2010 Van toepassing op werknemers in de institutionele sector in dienst na 1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de CAO. Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-10-2009 Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.483,99	1.525,03	1.567,96	1.694,28	1.883,14	2.082,10	2.279,80	2.484,42
1 fj	1.509,33	1.552,25	1.596,08	1.726,95	1.921,56	2.124,59	2.326,33	2.535,13
2 fj	1.535,87	1.580,02	1.625,31	1.760,67	1.960,76	2.167,92	2.373,80	2.586,87
3 fj	1.563,30	1.608,65	1.655,61	1.795,72	2.000,79	2.212,19	2.422,25	2.639,66
4 fj	1.591,28	1.638,13	1.687,08	1.832,36	2.041,61	2.257,31	2.471,68	2.693,52
5 fj	1.620,39	1.669,07	1.719,49	1.869,77	2.083,28	2.303,38	2.522,13	2.748,49
6 fj	1.650,47	1.701,01	1.753,04	1.907,89	2.125,79	2.350,40	2.573,59	2.804,58
7 fj	1.681,74	1.733,93	1.787,67	1.946,85	2.169,17	2.398,35	2.626,10	2.861,81
8 fj	1.714,03	1.767,76	1.824,11	1.986,58	2.213,44	2.447,31	2.679,70	2.920,22
9 fj	1.747,42	1.803,30	1.861,31	2.027,11	2.258,60	2.497,24	2.734,38	2.979,79
10 fj	1.777,55	1.837,70	1.898,71	2.068,48	2.304,70	2.548,21	2.790,19	3.040,61
11 fj	1.813,68	1.875,18	1.937,47	2.110,68	2.351,73	2.600,21	2.847,11	3.102,66
12 fj	1.850,67	1.913,45	1.976,98	2.153,76	2.399,69	2.653,27	2.905,22	3.165,97
13 fj		1.952,46	2.017,28	2.197,65	2.448,61	2.707,33	2.964,42	3.230,49
14 fj					2.498,69	2.762,90	3.025,08	3.296,56
15 fj						2.819,15	3.086,87	3.363,92
16 fj								3.432,49
16 jaar	1.038,79	1.067,52	1.097,57	1.186,00	1.318,20	1.457,47	1.595,86	1.739,09
17 jaar	1.187,19	1.220,02	1.254,37	1.355,42	1.506,51	1.665,68	1.823,84	1.987,54
18 jaar	1.335,59	1.372,53	1.411,16	1.524,85	1.694,83	1.873,89	2.051,82	2.235,98

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimum(jeugd)loon) en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj*	1.413,50	1.413,50	1.489,56					
16 jaar*	934,91	960,77	1.042,69					
17 jaar*	1.068,47	1.098,02	1.191,65					
18 jaar*	1.202,03	1.235,27	1.340,61					

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de jeugdlonen niet meer van toepassing.

Bijlage B2**INSTITUTIONELE CATERING**

Loontabel per 1 juli 2011

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector in dienst na
1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de CAO.Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-4-2010
Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.498,83	1.540,29	1.583,64	1.711,23	1.901,98	2.102,93	2.302,60	2.509,27
1 fj	1.524,43	1.567,78	1.612,05	1.744,22	1.940,78	2.145,84	2.349,60	2.560,49
2 fj	1.551,23	1.595,83	1.641,57	1.778,28	1.980,37	2.189,60	2.397,54	2.612,74
3 fj	1.578,94	1.624,74	1.672,17	1.813,68	2.020,80	2.234,32	2.446,48	2.666,06
4 fj	1.607,20	1.654,52	1.703,96	1.850,69	2.062,03	2.279,89	2.496,40	2.720,46
5 fj	1.636,60	1.685,77	1.736,69	1.888,47	2.104,12	2.326,42	2.547,36	2.775,98
6 fj	1.666,98	1.718,03	1.770,58	1.926,97	2.147,05	2.373,91	2.599,33	2.832,63
7 fj	1.698,56	1.751,27	1.805,55	1.966,32	2.190,87	2.422,34	2.652,37	2.890,43
8 fj	1.731,18	1.785,44	1.842,36	2.006,45	2.235,58	2.471,79	2.706,50	2.949,43
9 fj	1.764,90	1.821,34	1.879,93	2.047,39	2.281,19	2.522,22	2.761,73	3.009,59
10 fj	1.795,33	1.856,08	1.917,70	2.089,17	2.327,75	2.573,70	2.818,10	3.071,02
11 fj	1.831,82	1.893,94	1.956,85	2.131,79	2.375,25	2.626,22	2.875,59	3.133,69
12 fj	1.869,18	1.932,59	1.996,75	2.175,30	2.423,69	2.679,81	2.934,28	3.197,63
13 fj		1.971,99	2.037,46	2.219,63	2.473,10	2.734,41	2.994,07	3.262,80
14 fj					2.523,68	2.790,53	3.055,34	3.329,53
15 fj						2.847,35	3.117,74	3.397,56
16 fj								3.466,82

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimum(jeugd)loon) en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj*	1.427,64	1.427,64	1.504,46					

BIJLAGE B3a

Institutionele catering: Matrix toeslagen overwerkvergoedingen

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector vóór 1 juli 1994 in dienst bij een werkgever in de zin van de cao.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	100	100	50	50	50	50	50	00/01
01/02	100	100	50	50	50	50	50	01/02
02/03	100	100	50	50	50	50	50	02/03
03/04	100	100	50	50	50	50	50	03/04
04/05	100	100	50	50	50	50	50	04/05
05/06	100	100	50	50	50	50	50	05/06
06/07	100	100	50	50	50	50	50	06/07
07/08	100	25	25	25	25	25	50	07/08
08/09	100	25	25	25	25	25	50	08/09
09/10	100	25	25	25	25	25	50	09/10
10/11	100	25	25	25	25	25	50	10/11
11/12	100	25	25	25	25	25	50	11/12
12/13	100	25	25	25	25	25	50	12/13
13/14	100	25	25	25	25	25	50	13/14
14/15	100	25	25	25	25	25	50	14/15
15/16	100	25	25	25	25	25	50	15/16
16/17	100	25	25	25	25	25	50	16/17
17/18	100	25	25	25	25	25	50	17/18
18/19	100	25	25	25	25	25	50	18/19
19/20	100	25	25	25	25	25	50	19/20
20/21	100	25	25	25	25	25	50	20/21
21/22	100	25	25	25	25	25	50	21/22
22/23	100	50	50	50	50	50	100	22/23
23/24	100	50	50	50	50	50	100	23/24

BIJLAGE B3b

Institutionele catering: Matrix toeslagen overwerkvergoedingen

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector vanaf 1 juli 1994 in dienst bij een werkgever in de zin van de cao.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	100	50	50	50	50	50	50	00/01
01/02	100	50	50	50	50	50	50	01/02
02/03	100	50	50	50	50	50	50	02/03
03/04	100	50	50	50	50	50	50	03/04
04/05	100	50	50	50	50	50	50	04/05
05/06	100	50	50	50	50	50	50	05/06
06/07	100	50	50	50	50	50	50	06/07
07/08	100	25	25	25	25	25	50	07/08
08/09	100	25	25	25	25	25	50	08/09
09/10	100	25	25	25	25	25	50	09/10
10/11	100	25	25	25	25	25	50	10/11
11/12	100	25	25	25	25	25	50	11/12
12/13	100	25	25	25	25	25	50	12/13
13/14	100	25	25	25	25	25	50	13/14
14/15	100	25	25	25	25	25	50	14/15
15/16	100	25	25	25	25	25	50	15/16
16/17	100	25	25	25	25	25	50	16/17
17/18	100	25	25	25	25	25	50	17/18
18/19	100	25	25	25	25	25	50	18/19
19/20	100	25	25	25	25	25	50	19/20
20/21	100	25	25	25	25	25	50	20/21
21/22	100	25	25	25	25	25	50	21/22
22/23	100	50	50	50	50	50	100	22/23
23/24	100	50	50	50	50	50	100	23/24

BIJLAGE B4a

Institutionele catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector vóór 1 juli 1994 in dienst bij een werkgever in de zin van de cao.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	70	70	35	35	35	35	35	00/01
01/02	70	70	35	35	35	35	35	01/02
02/03	70	70	35	35	35	35	35	02/03
03/04	70	70	35	35	35	35	35	03/04
04/05	70	70	35	35	35	35	35	04/05
05/06	70	70	35	35	35	35	35	05/06
06/07	70	70	35	35	35	35	35	06/07
07/08	70	0	0	0	0	0	35	07/08
08/09	70	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	70	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	70	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	70	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	70	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	70	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	70	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	70	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	70	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	70	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	70	21	21	21	21	21	35	18/19
19/20	70	21	21	21	21	21	35	19/20
20/21	70	21	21	21	21	21	35	20/21
21/22	70	21	21	21	21	21	35	21/22
22/23	70	35	35	35	35	35	70	22/23
23/24	70	35	35	35	35	35	70	23/24

BIJLAGE B4b

Institutionele catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector vanaf 1 juli 1994 in dienst bij een werkgever in de zin van de cao.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	50	45	45	45	45	45	50	00/01
01/02	50	45	45	45	45	45	50	01/02
02/03	50	45	45	45	45	45	50	02/03
03/04	50	45	45	45	45	45	50	03/04
04/05	50	45	45	45	45	45	50	04/05
05/06	50	45	45	45	45	45	50	05/06
06/07	50	25	25	25	25	25	35	06/07
07/08	50	10	10	10	10	10	35	07/08
08/09	50	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	50	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	50	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	50	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	50	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	50	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	50	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	50	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	50	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	50	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	50	10	10	10	10	10	35	18/19
19/20	50	25	25	25	25	25	40	19/20
20/21	50	25	25	25	25	25	40	20/21
21/22	50	25	25	25	25	25	40	21/22
22/23	70	45	45	45	45	45	70	22/23
23/24	70	45	45	45	45	45	70	23/24

BIJLAGE B4c

Institutionele catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector vanaf 1 juli 1999 in dienst

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	50	45	45	45	45	45	50	00/01
01/02	50	45	45	45	45	45	50	01/02
02/03	50	45	45	45	45	45	50	02/03
03/04	50	45	45	45	45	45	50	03/04
04/05	50	45	45	45	45	45	50	04/05
05/06	50	45	45	45	45	45	50	05/06
06/07	50	25	25	25	25	25	35	06/07
07/08	50	0	0	0	0	0	35	07/08
08/09	50	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	50	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	50	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	50	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	50	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	50	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	50	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	50	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	50	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	50	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	50	0	0	0	0	0	35	18/19
19/20	50	0	0	0	0	0	40	19/20
20/21	50	25	25	25	25	25	40	20/21
21/22	50	25	25	25	25	25	40	21/22
22/23	70	45	45	45	45	45	70	22/23
23/24	70	45	45	45	45	45	70	23/24

DEEL C

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Inflightcatering

ARTIKEL 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector inflightcatering, wordt verwezen naar de artikelen 2 en 3 Algemeen deel.
2. Onverminderd het overige in de onderhavige cao bepaalde is op werknemers die in dienst zijn getreden bij een werkgever in de zin van deze cao die inflightcateringactiviteiten verricht en die werkzaam zijn in de sector inflightcatering, het hiernavolgende van toepassing.

ARTIKEL 2: Loonindeling

De functies van de werknemers bedoeld in artikel 1, worden ingedeeld op een door de Vakraad voor de Contractcateringbranche bepaalde wijze. De functiebeschrijvingen zijn vastgelegd in een Handboek Referentiefuncties Contractcatering. De werknemer wordt ingedeeld in één van de loonschalen zoals opgenomen in het direct aan het onderhavige hoofdstuk toegevoegde bijlagen.

ARTIKEL 3: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector inflightcatering zijn de loontabellen opgenomen in de direct aan het onderhavige deel C toegevoegde bijlage C1 van toepassing. Dit betreft de loontabellen met ingang van 1 april 2010 en met ingang van 1 juli 2011.
2. Voor werknemers werkzaam in de inflightcatering worden de loonsverhogingen toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd

In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 22 lid 1, is de werkgever bevoegd ten aanzien van werknemers bedoeld in artikel 1, lid 2 deel C werkzaam in de inflightcatering, de roostervrije tijd die deze werknemers hebben op grond van artikel 22 lid 1, in te roosteren in uren in plaats van in dagen.

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de inflightcatering, is de matrix overwerktoeslag van bijlage C2 van toepassing.

ARTIKEL 6: Onregelmatigheidstoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de inflightcatering, is de matrix toeslagen onregelmatige uren van bijlage C3, van toepassing.

ARTIKEL 7: Afbouw ploegentoeslag

In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 45, wordt er geen afbouw van ploegentoeslag doorgevoerd indien er sprake is van afwijkingen in diensten vanwege seizoenwerken in de dienstregeling bij de opdrachtgever.

ARTIKEL 8: Reiskosten, reistijden

Het bepaalde in artikel 19, 21 en 49 is niet van toepassing voor de inflightcatering. Van toepassing is de fiscale regeling ter zake van woon-werkverkeer en dienstverkeer. In geval van verhuizing wordt de vergoeding aangepast en eveneens bij ziekte vanaf de eerste ziektedag tenzij de werknemer in het bezit is van een ov-maand/jaarkaart.

ARTIKEL 9: Beloningen in natura

Onverminderd artikel 34 verstrekt de werkgever een gratis warme maaltijd in geval van overwerk, dat op verzoek van de werkgever wordt verricht en langer dan 1 uur duurt, waardoor de werknemer vanaf 18.00 uur niet in de gelegenheid is een warme maaltijd elders te nuttigen.

ARTIKEL 10: Eindejaarsuitkering

In de maand december wordt een -resultaatonafhankelijke- eindejaarsuitkering uitbetaald van 8,33% van het loon.

Bijlage C1

<i>INFLIGHTCATERING</i> Loontabel per 1 april 2010
Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-10-2009 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.733,31	1.789,98	1.848,28	2.013,38	2.244,18	2.482,28	2.718,02	2.963,15
1 fj	1.768,69	1.826,49	1.886,03	2.054,45	2.289,98	2.532,94	2.773,49	3.023,62
2 fj	1.804,06	1.863,03	1.923,75	2.095,52	2.335,78	2.583,60	2.828,95	3.084,08
3 fj	1.840,13	1.900,31	1.962,21	2.137,46	2.382,49	2.635,29	2.885,51	3.145,76
4 fj	1.876,93	1.938,28	2.001,44	2.180,18	2.430,14	2.687,96	2.943,21	3.208,65
5 fj		1.977,00	2.041,43	2.223,73	2.478,67	2.741,64	3.002,01	3.272,75
6 fj					2.528,36	2.796,61	3.062,19	3.338,37
7 fj						2.852,60	3.123,48	3.405,18
8 fj								3.473,20
16 jaar	1.213,32	1.252,99	1.293,80	1.409,37	1.570,93	1.737,60	1.902,61	2.074,21
17 jaar	1.386,65	1.431,98	1.478,62	1.610,70	1.795,34	1.985,82	2.174,42	2.370,52
18 jaar	1.559,98	1.610,98	1.663,45	1.812,04	2.019,76	2.234,05	2.446,22	2.666,84

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon

en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj*	1.559,98	1.610,98	1.755,87					
16 jaar*	1.091,99	1.127,69	1.229,11					
17 jaar*	1.247,98	1.288,79	1.404,69					
18 jaar*	1.403,98	1.449,88	1.580,28					

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de jeugdlonen niet meer van toepassing.

Bijlage C1

<i>INFLIGHTCATERING</i> Loontabel per 1 juli 2011
Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 1-4-2010 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.750,65	1.807,88	1.866,77	2.033,52	2.266,63	2.507,11	2.745,21	2.992,79
1 fj	1.786,38	1.844,76	1.904,90	2.075,00	2.312,88	2.558,27	2.801,23	3.053,86
2 fj	1.822,11	1.881,67	1.942,99	2.116,48	2.359,14	2.609,44	2.857,24	3.114,93
3 fj	1.858,54	1.919,32	1.981,84	2.158,84	2.406,32	2.661,65	2.914,37	3.177,22
4 fj	1.895,70	1.957,67	2.021,46	2.201,99	2.454,45	2.714,84	2.972,65	3.240,74
5 fj		1.996,77	2.061,85	2.245,97	2.503,46	2.769,06	3.032,04	3.305,48
6 fj					2.553,65	2.824,58	3.092,82	3.371,76
7 fj						2.881,13	3.154,72	3.439,24
8 fj								3.507,94

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon

en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj*	1.575,59	1.627,09	1.773,43					

BIJLAGE C2

Inflightcatering: Matrix toeslagen overwerk operationele functies.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	100	100	50	50	50	50	50	00/01
01/02	100	100	50	50	50	50	50	01/02
02/03	100	100	50	50	50	50	50	02/03
03/04	100	100	50	50	50	50	50	03/04
04/05	100	100	50	50	50	50	50	04/05
05/06	100	100	50	50	50	50	50	05/06
06/07	100	100	50	50	50	50	50	06/07
07/08	100	25	25	25	25	25	50	07/08
08/09	100	25	25	25	25	25	50	08/09
09/10	100	25	25	25	25	25	50	09/10
10/11	100	25	25	25	25	25	50	10/11
11/12	100	25	25	25	25	25	50	11/12
12/13	100	25	25	25	25	25	50	12/13
13/14	100	25	25	25	25	25	50	13/14
14/15	100	25	25	25	25	25	50	14/15
15/16	100	25	25	25	25	25	50	15/16
16/17	100	25	25	25	25	25	50	16/17
17/18	100	25	25	25	25	25	50	17/18
18/19	100	25	25	25	25	25	50	18/19
19/20	100	25	25	25	25	25	50	19/20
20/21	100	25	25	25	25	25	50	20/21
21/22	100	25	25	25	25	25	50	21/22
22/23	100	50	50	50	50	50	100	22/23
23/24	100	50	50	50	50	50	100	23/24

BIJLAGE C3

Inflightcatering: Matrix toeslagen onregelmatige uren.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	70	70	35	35	35	35	35	00/01
01/02	70	70	35	35	35	35	35	01/02
02/03	70	70	35	35	35	35	35	02/03
03/04	70	70	35	35	35	35	35	03/04
04/05	70	70	35	35	35	35	35	04/05
05/06	70	70	35	35	35	35	35	05/06
06/07	70	70	35	35	35	35	35	06/07
07/08	70	0	0	0	0	0	35	07/08
08/09	70	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	70	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	70	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	70	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	70	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	70	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	70	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	70	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	70	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	70	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	70	21	21	21	21	21	35	18/19
19/20	70	21	21	21	21	21	35	19/20
20/21	70	21	21	21	21	21	35	20/21
21/22	70	21	21	21	21	21	35	21/22
22/23	70	35	35	35	35	35	70	22/23
23/24	70	35	35	35	35	35	70	23/24

Deel D

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Onderwijs catering

ARTIKEL 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector onderwijs catering, wordt verwezen naar de artikelen 1 en 2, Algemeen Deel.
2. Onverminderd het overige in de onderhavige cao bepaalde, is op werknemers die werkzaam zijn in de onderwijs catering het hiernavolgende van toepassing.

ARTIKEL 2: Spaarurenregeling

1. Voor locaties met een vaste bedrijfssluiting geldt dat indien het aantal vakantiedagen waarop werknemer recht heeft minder is dan het aantal dagen op jaarbasis waarop wegens sluiting van de locatie geen arbeid kan worden verricht, werkgever en werknemer een spaarurenregeling overeen kunnen komen.
2. Werkgever deelt werknemer bij plaatsing op een locatie met een vaste bedrijfssluiting mede dat werknemer periodiek geen arbeid kan verrichten op die locatie vanwege de vaste bedrijfssluiting. Werkgever biedt werknemer aan een spaarurenregeling overeen te komen. Voorschriften voor toepassing van een spaarurenregeling zijn opgenomen in het direct aan het onderhavige hoofdstuk opgenomen bijlage 1.

ARTIKEL 3: Lonen

Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld zijn de loonschalen van de bedrijfscatering van toepassing (bijlage A1). Wanneer een werknemer werkzaam in de scholencatering meer verdient dan het loon vermeld in de cao wat voor hem geldt, wordt alleen dit cao-loon verhoogd met: 1% met ingang van 1 april 2010 en met 1% met ingang van 1 juli 2011. Het bedrag van deze respectievelijke verhogingen wordt opgeteld bij het feitelijk betaalde loon direct voorafgaande aan de loonsverhoging.

ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag

Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld, vóór 1 juli 1999 in dienst, is de matrix toeslagen onregelmatige uren van bijlage D2a van toepassing. Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld, vanaf 1 juli 1999 in dienst, is de matrix toeslagen onregelmatige uren van bijlage D2b van toepassing. In deze bijlage geldt, in tegenstelling tot bijlage D2a, van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 20.00 uur een 0-tarief.

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld is de matrix overwerktoeslag van de bedrijfscatering van toepassing (bijlage A2).

ARTIKEL 6: Uitzonderingsbepaling uitrust

Artikel 56 lid 1 is niet van toepassing op werknemers in de scholensector op locaties met een vaste bedrijfssluiting.

ARTIKEL 7: Vergunning tot afwijking

Bedrijven die reeds op 1 januari 1994 een vergunning tot afwijking hebben verkregen van de artikelen 39, 41, 42 en 43 (voorheen artikel V,2) verkrijgen automatisch

ontheffing van de Vakraad onder dezelfde reikwijdte als die waaronder de eerdere ontheffingen werden verleend.

BIJLAGE D1

Voorschriften voor toepassing Spaarurenregeling

1. a. Om een zo vast mogelijk inkomenspatroon over het jaar te bereiken, komen werkgever en werknemer overeen een spaarurenregeling te sluiten.

b. De spaarurenregeling is van toepassing indien het aantal vakantiedagen waarop werknemer recht heeft, minder is dan het aantal dagen op jaarbasis waarop wegens sluiting van de locatie geen arbeid kan worden verricht.
2. Werknemer zal zijn vakantiedagen opnemen in de periode (s) waarin wegens sluiting van de locatie geen werkzaamheden kunnen worden verricht.
3. a. Werkgever stelt werknemer zo spoedig mogelijk doch uiterlijk 1 oktober van enig jaar op de hoogte van de periodes van vaste sluiting van de locatie waarop deze werkzaam is.

b. Werkgever deelt gelijktijdig mede hoeveel, uitgedrukt in uren, het verschil bedraagt tussen de duur van de vaste bedrijfssluiting en de opgebouwde vakantierechten; dit verschil betreft het aantal te sparen uren op jaarbasis.

c. Bij de berekening van het aantal te sparen uren op jaarbasis worden tevens de erkende feestdagen meegenomen. Indien een erkende feestdag valt op een dag waarop de werknemer normaliter werkt, dan hoeft de werknemer voor die dag geen spaaruren in te leveren. Dit geldt zowel voor erkende feestdagen die vallen tijdens vakantiesluiting als voor erkende feestdagen die buiten vakantiesluiting vallen.

d. Werkgever verstrekt maandelijks een overzicht aan werknemer van het aantal gespaarde uren.
4. De opbouw van spaaruren zal ongewijzigd worden voortgezet indien werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten.
5. a. Indien een werknemer meer- of overwerk verricht, zal uitbetaling daarvan plaatsvinden in de daarop volgende loonperiode.

b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal het tegoed aan spaaruren worden uitbetaald.
6. Door ondertekening van deze spaarurenregeling machtigt werknemer de werkgever het in lid 3 onder b genoemde aantal uren te sparen door iedere loonperiode een aantal gewerkte uren niet uit te betalen; het aantal per periode te sparen uren wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

BIJLAGE D2a

Onderwijs catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

Van toepassing op werknemers in de onderwijs catering vóór 1 juli 1999 in dienst.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	70	70	35	35	35	35	35	00/01
01/02	70	70	35	35	35	35	35	01/02
02/03	70	70	35	35	35	35	35	02/03
03/04	70	70	35	35	35	35	35	03/04
04/05	70	70	35	35	35	35	35	04/05
05/06	70	70	35	35	35	35	35	05/06
06/07	70	70	35	35	35	35	35	06/07
07/08	70	0	0	0	0	0	35	07/08
08/09	70	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	70	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	70	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	70	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	70	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	70	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	70	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	70	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	70	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	70	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	70	21	21	21	21	21	35	18/19
19/20	70	21	21	21	21	21	35	19/20
20/21	70	21	21	21	21	21	35	20/21
21/22	70	21	21	21	21	21	35	21/22
22/23	70	35	35	35	35	35	70	22/23
23/24	70	35	35	35	35	35	70	23/24

BIJLAGE D2b

Onderwijs catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

Van toepassing op werknemers in de onderwijs catering vanaf 1 juli 1999 in dienst.

Tijd	Weekdagen							Tijd
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
00/01	70	70	35	35	35	35	35	00/01
01/02	70	70	35	35	35	35	35	01/02
02/03	70	70	35	35	35	35	35	02/03
03/04	70	70	35	35	35	35	35	03/04
04/05	70	70	35	35	35	35	35	04/05
05/06	70	70	35	35	35	35	35	05/06
06/07	70	70	35	35	35	35	35	06/07
07/08	70	0	0	0	0	0	35	07/08
08/09	70	0	0	0	0	0	35	08/09
09/10	70	0	0	0	0	0	35	09/10
10/11	70	0	0	0	0	0	35	10/11
11/12	70	0	0	0	0	0	35	11/12
12/13	70	0	0	0	0	0	35	12/13
13/14	70	0	0	0	0	0	35	13/14
14/15	70	0	0	0	0	0	35	14/15
15/16	70	0	0	0	0	0	35	15/16
16/17	70	0	0	0	0	0	35	16/17
17/18	70	0	0	0	0	0	35	17/18
18/19	70	0	0	0	0	0	35	18/19
19/20	70	0	0	0	0	0	35	19/20
20/21	70	21	21	21	21	21	35	20/21
21/22	70	21	21	21	21	21	35	21/22
22/23	70	35	35	35	35	35	70	22/23
23/24	70	35	35	35	35	35	70	23/24

BIJLAGEN BIJ DE CAO

VOOR DE

CONTRACTCATERINGBRANCHE

Bijlage 1A

bij de cao Contractcatering

Model arbeidsovereenkomst (m/v)*

De ondergetekenden: _____

te _____

Ten deze vertegenwoordigd door: _____

hierna te noemen de werkgever

en _____

te _____

geboren op: _____ te: _____

en gehuwd/gehuwd geweest/ongetrouwd*
hierna te noemen de werknemer,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan, waarop de cao voor de
Contractcateringbranche van toepassing is:

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van _____
in dienst

Artikel 2

Indien de werknemer voor een werkweek van minder dan de normale arbeidsduur een
parttime dienstverband aangaat, bedraagt het aantal arbeidsuren _____
per week, met inachtneming van art. 17.

Artikel 3

De werknemer wordt aangenomen in de functie van

(functie volgens Hoofdstuk Functie-indeling en functievervulling van de cao) groep/schaal

Artikel 4

De werknemer is aangenomen voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd*

Namelijk van _____ tot _____
en eindigt alsdan van rechtswege

En met een proeftijd van _____ dagen/weken/maanden*

Artikel 5

De werknemer geniet een loon van € _____ Per periode van 4 weken/per maand* inclusief/exclusief* diplomatoeslag/consignatietoeslag/andere toeslag, n.l.

De uitbetaling van het loon zal geschieden op _____

Artikel 6

De werknemer is verplicht bedrijfs-/beroepskleding te dragen.

Artikel 7

De werknemer verbindt zich naar beste kunnen alle tot de in artikel 3 genoemde functie behorende werkzaamheden te zullen verrichten, de belangen van de werkgever zoveel mogelijk te zullen behartigen, zich te zullen houden aan alle door zijn meerderen te geven voorschriften alsmede die, welke vervat zijn in het door de werkgever bij deze overeenkomst uitgereikte reglement, welk reglement de werknemer verklaart te kennen en er zich mede te verenigen.

Artikel 8

De werknemer verplicht zich omtrent alle zaken van de werkgever, die hem uit hoofde van zijn functie bekend zijn, stipte geheimhouding te bewaren en is verplicht de grootst mogelijke zindelijkheid in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede in de bedrijfsruimten, waarin hij vertoeft of werkzaam is.

Artikel 9

Indien de werkgever dit wenst is, met inachtnaam van de bepalingen in de Wet op de medische keuring, de werknemer verplicht zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek naar de geschiktheid voor de in artikel 3 genoemde functie, waarvan de kosten door de werkgever zullen worden betaald.

Nadere bepalingen:

Opgemaakt in _____ -voud en getekend te _____

Datum _____ 20 _____

De werkgever _____

De werknemer _____

Artikel 10

Werkgever en werknemer verlenen het Pensioenfonds Horeca & Catering alsmede het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) toestemming om de aan hen verstrekte persoons- en loongegevens ter beschikking te stellen aan de in de cao's genoemde stichtingen / fondsen, voor zover die gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de statuten en reglementen van die stichtingen en fondsen.

* *doorhalen wat niet van toepassing is.*

Bijlage 1B bij de cao Contractcatering

Modelovereenkomst voor regiomedewerker (m/v)*

Tussen _____, hierna te noemen werkgever, vertegenwoordigd door _____ en _____, hierna te noemen regiomedewerker, is een arbeidsovereenkomst gesloten onder de volgende voorwaarden.

Artikel 1

De bepalingen van de cao voor de Contractcateringbranche zijn op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 2

De regiomedewerker treedt bij de werkgever in dienst en zal werkzaamheden verrichten die vallen in groep/schaal

Artikel 3

- a. De dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd*/bepaalde tijd, namelijk van _____ tot _____ en eindigt alsdan van rechtswege
- b. De eerste maand/de eerste twee maanden* van deze dienstbetrekking gelden als proeftijd.

Artikel 4

In artikel 17 lid 1 van deze cao is o.a. geregeld dat het minimum aantal overeen te komen werkuren per week tenminste 15 uur is en de regiomedewerker nimmer verplicht kan worden meer dan 15 uren boven het overeengekomen minimum aantal uren per week te werken.

Een en ander met inachtneming van het bepaalde in art. 17 lid 1.

De regiomedewerker heeft niet het recht met betrekking tot de uren boven het minimum aantal tot het vermelde maximum de werkzaamheden te weigeren. De regiomedewerker heeft het recht aan een verzoek boven het maximum aantal uren geen gehoor te geven indien en voor zover het hem niet schikt. Hij zal dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden.

De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht, zullen door de werkgever in overleg met de regiomedewerker zoveel mogelijk periodiek worden vastgesteld.

Indien voor de werkgever duidelijk is dat er gedurende langere tijd geen uren beschikbaar zullen zijn voor werk boven de minimumgarantie, zal hij dit aan de regiomedewerker mededelen in verband met diens eventuele aanspraken op WW-uitkering.

Artikel 5

Het brutosalaris per betalingsperiode wordt berekend aan de hand van het aantal gewerkte uren, in ieder geval minimaal 15 uur per week.

Artikel 6

Bij ziekte meldt de regiomedewerker dit uiterlijk om 10.00 uur aan de werkgever, ook indien hij op die dag/dat uur (nog) niet zou werken.

De regiomedewerker zal zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de dag van hersteldverklaring door de verzekeringsgeneeskundige, voor het werk melden. Dit geldt ook als dit op een dag zou plaatsvinden waarop de regiomedewerker normaliter geen werk zou verrichten.

Artikel 7

De regiomedewerker ontvangt van de werkgever aan het einde van iedere betalingsperiode een gespecificeerde opgave van het aantal gewerkte uren, het uitbetaalde salaris en de inhoudingen daarop.

Nadere bepalingen

In tweevoud opgemaakt te _____ , op _____ 20 _____

Handtekening regiomedewerker¹

Handtekening werkgever

Artikel 8

Werkgever en werknemer verlenen het Pensioenfonds Horeca & Catering alsmede het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) toestemming om de aan hen verstrekte persoons- en loongegevens ter beschikking te stellen aan de in de cao's genoemde stichtingen/fondsen, voor zover die gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de statuten en reglementen van die stichtingen en fondsen.

** doorhalen wat niet van toepassing is.*

¹ Bij minderjarigheid van de regiomedewerker dient mede akkoord ondertekend te worden door ouder/pleegouder/voogd.

**Bijlage 1C
bij de cao Contractcatering**

Modelovereenkomst voor leerlingen (m/v)*

De ondergetekenden:

.....

.....

te

Ten deze vertegenwoordigd door:

hierna te noemen de werkgever

en

.....

te

.....

geboren op: te:

en gehuwd/gehuwd geweest/ongehuwd*
hierna te noemen de werknemer,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan, waarop de cao voor de
Contractcateringbranche van toepassing is:

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst voor per week.

Artikel 2

De werknemer wordt aangenomen in de functie van leerling/ / jaar,
voor het tijdvak dat aanvangt op en eindigt op (met/zonder* proeftijd
van één maand/twee maanden) of zoveel eerder, als de leerovereenkomst eindigt of
wordt beëindigd op grond van de Wet op het leerlingwezen, doch uiterlijk op 31
augustus.

Artikel 3

De werknemer geniet een loon van € Per periode van 4 weken/per maand*

De uitbetaling van het loon zal geschieden op

Artikel 4

De werknemer verbindt zich naar beste kunnen alle tot de in artikel 2 genoemde functie
behorende werkzaamheden te zullen verrichten, de belangen van de werkgever zoveel
mogelijk te zullen behartigen, zich te zullen houden aan alle door zijn meerderen te
geven voorschriften alsmede die, welke vervat zijn in het door de werkgever bij deze
overeenkomst uitgereikte reglement, welk reglement de werknemer verklaart te kennen
en er zich mede te verenigen.

Artikel 5

De werknemer verplicht zich omtrent alle zaken van de werkgever, die hem uit hoofde van zijn functie bekend zijn, stipte geheimhouding te bewaren en is verplicht de grootst mogelijke zindelijkheid in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede in de bedrijfsruimten, waarin hij vertoeft of werkzaam is.

Artikel 6

Indien de werkgever dit wenst, is de werknemer verplicht zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek naar de geschiktheid voor de in artikel 2 genoemde functie, waarvan de kosten door de werkgever zullen worden betaald.

Artikel 7

De werkgever verplicht zich de leerling op te leiden in de praktijk van het in de leerovereenkomst vermelde beroep volgens het praktijkprogramma dat is vastgesteld in het takenboek van de leerling dat is vastgesteld conform het opleidingsprogramma van het betreffende ROC.

Nadere bepalingen:

Opgemaakt in -voud en getekend te

Datum 20

De werkgever

De werknemer¹

Artikel 8

Werkgever en werknemer verlenen het Pensioenfonds Horeca & Catering alsmede het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) toestemming om de aan hen verstrekte persoons- en loongegevens ter beschikking te stellen aan de in de cao's genoemde stichtingen/fondsen, voor zover die gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de statuten en reglementen van die stichtingen en fondsen.

** doorhalen wat niet van toepassing is.*

¹ Bij minderjarigheid van de regiomedewerker dient mede akkoord ondertekend te worden door ouder/pleegouder/voogd.

Bijlage 2 bij de cao Contractcatering

Reglement van de commissie bezwaren functie-indeling

1. De Vakraad stelt uit haar midden een Commissie Bezwaren Functie-indeling samen. Deze Commissie laat zich in voorkomende gevallen adviseren door een externe deskundige.
2. De Commissie doet namens de Vakraad uitspraak in geval een werknemer het niet of niet meer eens is met de indeling van de functie respectievelijk van mening is, dat de feitelijke inhoud niet meer in de overeenstemming is met de oorspronkelijke omschrijving.
3. De Commissie bestaat uit 4 leden en een onafhankelijke deskundige. Elk der leden kan zich door een plaatsvervanger laten vervangen. Twee leden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeverspartij bij de cao; twee leden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werknemerspartijen bij de cao. De onafhankelijke deskundige heeft geen stemrecht.
4. De Commissie wordt bij haar werkzaamheden bijgestaan door de secretaris van de Vakraad.
5. De melding van het bezwaar moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. De Commissie zal partijen te allen tijde horen.
7. Partijen dienen persoonlijk aanwezig te zijn bij de horing voor de Commissie. Voor wat betreft de vertegenwoordiging namens de werkgever, gaat de voorkeur hierbij uit naar een direct leidinggevende die op de hoogte is van de feitelijke situatie. Bij de horing kunnen partijen zich laten vergezellen door een deskundige.
8. De horing door de Commissie kan indien partijen daar geen bezwaar tegen aantekenen in gezamenlijkheid plaatsvinden.
9. De Commissie doet uitspraak uiterlijk binnen 2 maanden na de laatste horing.
10. De uitspraak van de Commissie is voor de betrokken partijen bindend, indien partijen vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
11. Partijen kunnen voor het bijwonen van een zitting van de Commissie hun reiskosten op basis van kosten openbaar vervoer 2^e klasse declareren bij de Vakraad.
12. De Commissie regelt voor het overige haar procedure zelf.

Bijlage 3a bij de cao Contractcatering

Reglement bindend advies Vakraad

1. Met inachtnaam van het daaromtrent bepaalde in de cao is de Vakraad bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen een werkgever en één of meerdere werknemers met betrekking tot de uitvoering en toepassing van de cao.
2. De melding van het geschil vergezeld van de verklaring respectievelijk het verzoek van partijen aan de Vakraad het geschil in behandeling te nemen, dient schriftelijk te worden gedaan bij de secretaris van de Vakraad.
3. Een geschil moet zo snel mogelijk nadat het is ontstaan, doch uiterlijk na 6 weken, aanhangig gemaakt worden.
Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra één der betrokken partijen het bestaan van het geschil aanwezig acht.
4. Indien de termijn van 6 weken wordt overschreden, is de Vakraad niettemin bevoegd van het geschil kennis te nemen.
5. De melding en het verzoek tot behandeling van het geschil moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. Na ontvangst door de secretaris, van het in het vorige artikel bepaalde, zal deze zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken, de aanvraag verzenden naar de leden van de Vakraad alsmede naar de andere betrokken partij.
7. De andere betrokken partij heeft na dagtekening van de brief van de secretaris een periode van 14 dagen voor antwoord.

Dit antwoord zal door de secretaris zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de leden van de Vakraad en de eisende partij.
8. De Vakraad zal allereerst bij partijen onderzoeken op basis van de eis en het antwoord of alsnog een minnelijke regeling kan worden bereikt.

Blijkt dit naar het oordeel van de Vakraad niet het geval te zijn, zal het geschil verder in behandeling worden genomen met in achtneming van de volgende bepalingen.
9. Op basis van de conclusie van de eis en het antwoord kan de Vakraad besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie aan beide partijen, danwel rechtstreeks overgaan tot het horen van partijen bij het geschil.
10. Partijen bij het geschil kunnen zich zowel bij de schriftelijke presentatie van hun standpunten als bij de horing laten vergezellen door een deskundige respectievelijk zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.
11. Partijen kunnen de Vakraad verzoeken getuigen te horen.
12. Indien partijen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde, dan wel zich laten vergezellen door een deskundige, dan wel getuige(n) wil(len) laten horen, dient de secretaris van de Vakraad daar schriftelijk zo tijdig kennis van te kunnen nemen, dat Vakraad en de tegenpartij tenminste 7 dagen voor aanvang van de

horing daarvan in kennis gesteld kunnen worden onder opgave van na(a)m(en) en woonplaats(en).

13. De Vakraad doet zo mogelijk uitspraak binnen 14 dagen na de 'laatste' hearing van partijen, doch uiterlijk binnen 6 maanden na ontvangst van het verzoek.
14. De Vakraad is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn vastgesteld waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.
15. De Vakraad doet een bindende uitspraak voor partijen indien deze daar vooraf om hebben verzocht.
16. De Vakraad regelt voor het overige haar procedure zelf.

Bijlage 3b

Reglement bindend advies Branchetoetsingscommissie

1. De Branchetoetsingscommissie is bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen betrokken werkgevers onderling en/of tussen werkgevers en werknemer(s) over de interpretatie van artikel 10 en/of artikel 11 (voor zover er niet een taak ligt voor de toetsingscommissie als bedoeld in artikel 93).
2. De melding van het geschil vergezeld van de verklaring respectievelijk het verzoek van partijen aan de Branchetoetsingscommissie het geschil in behandeling te nemen, dient schriftelijk te worden gedaan bij de secretaris van de Branchetoetsingscommissie.
3. Het geschil moet zo snel mogelijk nadat het is ontstaan, doch uiterlijk na 6 weken, aanhangig gemaakt worden. Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra een der betrokken partijen het bestaan van het geschil aanwezig acht.
4. Indien de termijn van 6 weken wordt overschreden, is de Branchetoetsingscommissie niettemin bevoegd van het geschil kennis te nemen.
5. De melding en het verzoek tot behandeling van het geschil moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. Na ontvangst door de secretaris, van het in het vorige artikel bepaalde, zal deze zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, de aanvraag verzenden naar de leden van de Branchetoetsingscommissie alsmede naar de andere betrokken partij.
7. De andere betrokken partij heeft na dagtekening van de brief van de secretaris een periode van 14 dagen voor antwoord. Dit antwoord zal door de secretaris zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de Branchetoetsingscommissie en de eisende partij.
8. De Branchetoetsingscommissie zal allereerst bij partijen onderzoeken op basis van de eis en het antwoord of alsnog een minnelijke regeling kan worden bereikt. Blijkt dit naar het oordeel van de Vakraad niet het geval te zijn, zal het geschil verder in behandeling worden genomen met inachtneming van de volgende bepalingen.
9. Op basis van de conclusie van de eis en het antwoord kan de Branchetoetsingscommissie besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie aan beide partijen, danwel rechtstreeks overgaan tot het horen van partijen bij het geschil.
10. Partijen bij het geschil kunnen zich zowel bij de schriftelijke presentatie van hun standpunten als bij de hoorng laten vergezellen door een deskundige respectievelijk zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.
11. Indien partijen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde, danwel zich laten vergezellen door een deskundige, dient de secretaris van de Branchetoetsingscommissie daar schriftelijk zo tijdig kennis van te kunnen nemen, dat de Branchetoetsingscommissie en de tegenpartij tenminste 7 dagen voor aanvang van de hoorng daarvan in kennis gesteld kunnen worden onder opgave van de na(a)m(en) en woonplaats(en).
12. De Branchetoetsingscommissie doet zo mogelijk uitspraak binnen 14 dagen na de "laatste" hoorng van partijen doch uiterlijk binnen 6 maanden na ontvangst van het verzoek.

13. De Branchetoetsingscommissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn vastgesteld waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.
14. De Branchetoetsingscommissie doet een bindende uitspraak voor partijen indien deze daar vooraf om hebben verzocht.
15. De Branchetoetsingscommissie regelt voor het overige haar procedure zelf.
16. De Branchetoetsingscommissie is geen hoger beroepsinstantie voor andere (scheids)commissies uit de cao en behandelt geen zaken die in de bewijsrechtelijke sfeer liggen.

Bijlage 4 Bij de cao Contractcatering

Reglement commissie werkingsfeer

Artikel 1: Algemene bepaling

Onder 'commissie' wordt in dit Reglement verstaan de Commissie Werkingsfeer.

Artikel 2: Taak van de Commissie

De Commissie Werkingsfeer heeft tot taak in concrete gevallen te bepalen of al dan niet sprake is van Contractcateringactiviteiten, waarop de cao's Contractcatering van toepassing zijn, dan wel van activiteiten waarop de cao's in het Horecabedrijf van toepassing zijn.

Artikel 3: Samenstelling van de Commissie

De Commissie Werkingsfeer bestaat uit 9 leden, waarvan er drie worden aangewezen door Koninklijk Horeca Nederland, drie door Veneca, één door de FNV Horecabond, één door CNV BedrijvenBond en één door De Unie. Desgewenst kunnen er plaatsvervangers worden benoemd. Een lid kan te allen tijde worden vervangen door de organisatie die hem heeft benoemd. Ontstaat een vacature in de Commissie, dan wordt deze vervuld door de organisatie door wie het gedefungeerde lid was benoemd.

Artikel 4: Duur van het lidmaatschap

De leden en eventuele plaatsvervangende leden van de Commissie worden benoemd voor onbepaalde tijd.

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

1. bedanken door het lid zelf c.q. door de betreffende organisatie alwaar het commissielid bij aangesloten is;
2. overlijden van het lid.

Artikel 5: Secretariaat

De Commissie wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat.

Het secretariaat wordt, afhankelijk van via welke zijde het verzoek om een uitspraak is binnengekomen, wisselend uitgevoerd door het secretariaat van de Vakraad voor de Contractcateringbranche (Postbus 693, 4200 AR te Gorinchem) of het secretariaat van de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (Postbus 7308, 2701 AH te Zoetermeer).

Artikel 6: Indienen van een verzoek

1. Een verzoek om een uitspraak door de Commissie kan worden gedaan door ieder van de partijen bij de cao voor de Contractcateringbranche en de Horeca-cao alsmede, wat betreft de eigen onderneming, door iedere werkgever op wie één van die cao's in redelijkheid van toepassing kan worden geacht alsmede door iedere werknemer van zodanige werkgever.
2. De uitspraak van de Commissie heeft het karakter van een bindend advies voor partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.

3. Het verzoek dient te vermelden:
 - a. naam en adres van verzoeker c.q. werkgever;
 - b. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, eventueel vergezeld van de argumenten die verzoeker heeft betreffende toepasselijkheid van één van de beide in het geding zijnde cao's.
4. De secretaris zendt binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek, een ontvangstbevestiging aan verzoeker en een verklaring dat de partij die het verzoek heeft gedaan zich verbindt de uitspraak van de Commissie als bindend te aanvaarden. Indien de verzoeker de uitspraak als bindend wenst te aanvaarden, dient deze verklaring, ondertekend, binnen 14 dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd.
Tevens wordt ter gelegenheid van de ontvangstbevestiging gevraagd of de verzoeker in de gelegenheid gesteld wil worden om door de Commissie te worden gehoord. De verzoeker dient hierop eveneens binnen 14 dagen na verzending te antwoorden.
5. De secretaris zendt binnen 14 dagen na ontvangst van alle voor de beoordeling noodzakelijke bescheiden, het verzoek aan de Commissie Werkingssfeer, met een verklaring aan ieder der betrokken partijen dat men zich verbindt de uitspraak als bindend te aanvaarden. Indien de desbetreffende partij(en) de uitspraak als bindend wensen te aanvaarden, dient de verklaring, ondertekend, binnen 14 dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd. Tevens wordt ter gelegenheid van het in kennis stellen van het verzoek, gevraagd of één of meerdere van de betrokken partijen een hoorzitting wenselijk acht. Hierop dient eveneens binnen 14 dagen na verzending te worden geantwoord.

Artikel 7: Het horen van partijen

1. Indien de verzoeker of één der partijen zulks te kennen heeft gegeven, roept de secretaris partijen op om op een zitting te verschijnen teneinde door de Commissie te worden gehoord. Bij deze hoorzitting dient de Commissie zich laten vertegenwoordigen door minimaal één afgevaardigde namens Veneca, minimaal één afgevaardigde namens Koninklijke Horeca Nederland en minimaal één afgevaardigde namens de overige organisaties.
2. Deze hoorzitting wordt gehouden binnen één maand nadat de verzoeker heeft kenbaar gemaakt te willen worden gehoord.
De termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 1 maand.
3. Verzoeker en/of de betrokken partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen.

Artikel 8: Verdere behandeling van het verzoek

1. De Commissie neemt binnen 1 maand nadat zij kennis heeft genomen van het verzoek of binnen 1 maand na de hoorzitting een besluit.
De Commissie wordt, ten behoeve van het te nemen besluit, in het bezit gesteld van het verslag van de eventueel gehouden hoorzitting.
Deze termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 1 maand.
2. Een besluit van de Commissie behoeft de steun van zeven of meer leden van de Commissie. Ontbreekt in een voorkomend geval zodanige meerderheid, dan wordt het dossier in handen gesteld van een gezamenlijk door partijen aangewezen vertrouwenspersoon die binnen 1 maand na verwerking van het dossier een besluit neemt.

Deze termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 1 maand.

3. Bij gebreke van eenstemmigheid aangaande de vertrouwenspersoon, wordt in de vacature voorzien, op verzoek van de meest gereede partij, door de voorzitters van de Stichting van de Arbeid.
4. De Commissie respectievelijk de vertrouwenspersoon baseert zich bij haar respectievelijk zijn besluiten op de in de cao voor de contractcateringbranche en de Horeca-cao neergelegde werkingssfeerbepalingen. Richtinggevend is wat ter zake van dergelijke activiteiten in de bijlage bij dit Reglement is neergelegd.
5. De Commissie kan buiten vergadering rechtsgeldige besluiten nemen. Voorwaarde is wel dat de mening van ieder Commissielid, schriftelijk bij de secretaris is ingediend.
6. Het besluit van de Commissie wordt terstond aan de verzoeker schriftelijk medegedeeld. De uitspraak dient de gronden te bevatten waarop zij berust.
7. Indien het besluit zal worden genomen door de vertrouwenspersoon, wordt, zodra dit bekend is, de verzoeker daarvan in kennis gesteld.
8. Het besluit van de vertrouwenspersoon wordt terstond aan de verzoeker schriftelijk medegedeeld.

Artikel 9: Kosten

De vacatiegelden van de leden van de Commissie worden vastgesteld overeenkomstig de voor de leden van het bestuur van de Vakraad/LBC vastgestelde regeling. Deze kosten komen ten laste van de Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche/LBC.

Artikel 10: Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Commissie.

Bijlage 4a bij de cao Contractcatering

Toelichting bij reglement Commissie Werkingsfeer

Partijen bij de cao voor de Contractcateringbranche en bij de Horeca-cao realiseren zich dat de aard van contractcateringactiviteiten meebrengt dat het moeilijk is daarvan een precieze en tegelijkertijd genoegzame definitie te geven en, derhalve, in een concreet geval te bepalen of al dan niet van zodanige activiteiten sprake is, zulks afgezet tegen andere activiteiten die thans vallen onder de werkingssfeer van het Instellingsbesluit van het Bedrijfschap Horeca en Catering en (daarmee) van de Horeca-cao. De omschrijving van die activiteiten in genoemde cao is heeft in verband daarmee het karakter gekregen van een karakteristiek, aan de hand waarvan van geval tot geval zal moeten worden bezien of al dan niet van zodanige activiteiten sprake is. Bij het nemen van beslissingen in concrete gevallen strekt het navolgende de Commissie Werkingsfeer respectievelijk de Vertrouwenspersoon mede tot richtsnoer.

Restauratieve diensten waarbij van Contractcatering sprake is, doen zich voor bij dienstverlening ten behoeve van -bijvoorbeeld- de volgende opdrachtgevers: werkgevers (ten behoeve van diegenen die in hun onderneming werkzaam zijn), instellingen actief in de gezondheidszorg (ten behoeve van patiënten), bejaarden-rusthuizen (ten behoeve van bewoners), correctionele instellingen (ten behoeve van diegene die tot een verblijf aldaar veroordeeld zijn), onderwijsinstellingen (ten behoeve van studenten en leerlingen), het leger (ten behoeve van militairen) en in-flightcatering (ten behoeve van passagiers).

Offshore catering is uitgezonderd van de werkingssfeer van deze cao.

Uitgangspunt is dat van de restauratieve diensten in kwestie in overwegende mate gebruik gemaakt wordt door de categorie gebruikers met wie de opdrachtgever de in de cao genoemde andere 'durende band' heeft.

Dat is in beginsel niet mogelijk indien de activiteiten niet in de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever worden aangeboden en verricht. Zo is bij de publieke horeca-exploitatie van een gelegenheid als Duinrell niet van Contractcatering sprake. Hetzelfde geldt voor de exploitatie door een cateringbedrijf van een gelegenheid als het WTC-restaurant te Rotterdam: daar is immers sprake van een volledige publieke openstelling alsmede van een vorm van dienstverlening die een horeca-exploitatie is tegen nagenoeg 'normale' horeca-prijszetting van de aangeboden producten en diensten. Tenslotte kan bij wijze van voorbeeld ook de dienstverlening door een cateringsbedrijf bij dierentuin Artis worden genoemd; ook daar staat de exploitatie volledig open voor het publiek, waarmee geen vaste andere relatie bestaat als hierboven bedoeld, en ook hier geldt dat de normale horeca-prijszetting grotendeels wordt gevolgd.

Bestaat twijfel over de vraag of in een concreet geval al dan niet van Contractcateringactiviteiten sprake is, dan is indicatief voor de aanwezigheid daarvan dat de opdrachtgever een overwegende invloed heeft bij de bepaling waar, wanneer en/of op welke condities de activiteiten worden verricht.

Daar waar in dit reglement wordt gesproken van cao voor de Contractcateringbranche wordt daaronder tevens verstaan de VUT-cao's voor de Contractcateringbranche.

Bijlage 5 bij de cao Contractcatering

Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag

ARTIKEL 1

1. Partijen erkennen het recht van iedere werkne(e)m(st)er op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel werkgever en werkne(e)m(st)er onderling, dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. Partijen achten seksuele intimidatie en ongewenst gedrag onaanvaardbaar en komen overeen gerichte maatregelen te treffen binnen de werkorganisatie om seksuele intimidatie en ongewenst gedrag te voorkomen en in voorkomende gevallen te bestrijden.
2. Partijen bij deze cao komen overeen om ieder in eigen kring, op de daarvoor geëigende wijze(n) en met de daartoe geëigende middelen, actief bij te dragen aan de preventie en bestrijding van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag op het werk.
3. Van de werkgever mag worden verwacht dat deze in redelijkheid de werkorganisatie en werkomgeving zodanig inricht, dat seksuele intimidatie en ongewenst gedrag wordt voorkomen. De werkgever is door het aangaan van deze overeenkomst verplicht tot het voeren van een samenhangend beleid, dat seksuele intimidatie en ongewenst gedrag in de werkorganisatie voorkomt en bestrijdt.
Een samenhangend beleid bevat de volgende onderdelen:
 - het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid;
 - het instellen van een vertrouwenspersoon;
 - ontwikkelen en tot uitvoering brengen van een klachtenprocedure.

ARTIKEL 2

In deze regeling wordt verstaan onder:

Seksuele intimidatie:

direct of indirect seksueel getinte uitingen in woord, gebaar, afbeelding of anderszins, welke door een werkne(e)m(st)er als ongewenst worden ervaren, en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat werkne(e)m(st)er deze ongewenst vindt;

Ongewenst gedrag:

alle vormen van discriminatie en intimidatie geuit in woord, gebaar, afbeelding of anderszins, welke door werkne(e)m(st)er als ongewenst worden ervaren, en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat werkne(e)m(st)er deze ongewenst vindt.

Werkne(e)m(st)er:

degene die op arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever, alsmede degene die als stagiaire, uitzendkracht, oproepkracht of anderszins voor de werkgever werkzaam is (geweest);

Werkgever:

natuurlijke of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en verrichten van Contractcateringactiviteiten;

Klachtencommissie:

de commissie tot wie de werkne(e)m(st)er die wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie of ongewenst gedrag zich kan wenden met een klacht en die deze klacht terzake behandelt;

Vertrouwenspersoon:

de functionaris tot wie de werkne(e)m(st)er die wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie of ongewenst gedrag zich kan wenden voor advies en ondersteuning.

ARTIKEL 3: Preventief beleid

Aan alle werkne(e)m(st)ers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat seksuele intimidatie en ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden voor de persoon, die zich daar aan schuldig maakt. Alle werkne(e)m(st)ers zullen via de gebruikelijke informatiekanalen worden geïnformeerd over het beleid ter preventie en bestrijding van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag op het werk. Daarbij zal worden kenbaar gemaakt dat er een klachtenregeling is opgenomen in de cao alsmede zal bekend worden gemaakt wie de vertrouwenspersoon of –personen in het bedrijf zijn en hoe zij te bereiken zijn.

ARTIKEL 4: Vertrouwenspersoon

De werkgever wijst met instemming van de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging, een vertrouwenspersoon aan. Deze kan lid zijn van de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging.

1. Deze vertrouwenspersoon zal worden belast met de eerste opvang van werkne(e)m(st)ers, die ongewenst (intiem) gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten. Gelet op de aard van de problematiek zal deze functionaris bij voorkeur een vrouw zijn, maar in ieder geval het vertrouwen genieten van het vrouwelijk personeel binnen de arbeidsorganisatie. Zij/hij moet gemakkelijk aanspreekbaar zijn, betrouwbaar met informatie om kunnen gaan en bij voorkeur kennis en ervaring hebben op het terrein van individuele hulpverlening.
2. De vertrouwenspersoon heeft tot taak:
 - een werkne(e)m(st)er die een klacht heeft inzake seksuele intimidatie of ongewenst gedrag bij te staan en van advies te dienen;
 - door onderzoek en overleg met de betrokkenen bij bedrijfssonderdelen te trachten tot een oplossing van het gesignaleerde probleem te komen;
 - de kla(a)g(st)er desgewenst te ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de eigen klachtencommissie, dan wel de klachtencommissie van derden (bijvoorbeeld de opdrachtgever);
 - de directie en andere relevante bedrijfssonderdelen (bijvoorbeeld personeelszaken, bedrijfsmaatschappelijk werk) gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie van seksuele intimidatie of ongewenst gedrag in de onderneming.
3. De vertrouwenspersoon verricht geen handeling ter uitvoering van haar/zijn taak dan met instelling van de betrokken kla(a)g(st)er.
4. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van haar/zijn taken uitsluitend verantwoordelijk schuldig aan de directie en geniet bescherming ter garantie van haar/zijn onafhankelijkheid.
5. De vertrouwenspersoon is bevoegd in het kader van een poging tot bemiddeling, gegevens te verzamelen die de vertrouwenspersoon nodig heeft om zich een goed

oordeel te kunnen vormen. Dit kan plaatsvinden door dossieronderzoek en vertrouwelijke informele gesprekken met betrokkenen.

6. De werkgever dient de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten te verschaffen waardoor zij/hij op vertrouwelijke wijze schriftelijk dan wel telefonisch kan worden geraadpleegd, zoals bijvoorbeeld een eigen postbusnummer en/of een eigen telefoonlijn, afspraken over het ongeopend laten van aan haar/hem geadresseerde post en dergelijke. Voorts verschaft de werkgever de vertrouwenspersoon de mogelijkheid om zich binnen werktijd op kosten van de werkgever nader te bekwamen voor de functie; een en ander voor zover noodzakelijk voor het door de betrokkene goed vervullen van deze functie en te bepalen in goed overleg tussen de werkgever en de vertrouwenspersoon.

ARTIKEL 5: Voorkoming benadeling vertrouwenspersoon

1. Een vertrouwenspersoon zal door de werkgever niet worden belemmerd dan wel geschaad in haar/zijn positie, mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij/hij een dergelijke functie vervult en de bij die functie vervult en de bij die functie behorende taken uitvoert.
2. Indien een vertrouwenspersoon van mening is, dat ten opzichte van haar/hem in strijd hiermede wordt of is gehandeld, kan zij/hij hierover een klacht indienen bij de Vakraad.
3. De Vakraad stelt vervolgens een geschillencommissie in die bestaat uit drie leden. Uit de Vakraad worden daartoe één werknemerslid en één werkgeverslid aangewezen. Voorts zal de Commissie bestaan uit een onafhankelijke voorzitter, niet zijnde de centrale vertrouwenspersoon. Bij de samenstelling van de Commissie zal er op worden toegezien, dat vertegenwoordigers van betrokken partijen geen zitting kunnen hebben.
4. De Commissie wordt bij haar werkzaamheden bijgestaan door de secretaris van de Vakraad.
5. De melding van het bezwaar moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp en eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. De Commissie zal partijen te allen tijde horen.
7. Partijen dienen persoonlijk aanwezig te zijn bij de hoorzitting voor de Commissie. Bij de hoorzitting kunnen partijen zich laten vergezellen door een deskundige.
8. De hoorzitting door de Commissie kan indien partijen daartegen geen bezwaar aantekenen in gezamenlijkheid plaatsvinden.
9. De Commissie doet uitspraak uiterlijk binnen 2 maanden na de laatste hoorzitting.
10. Alvorens de Commissie uitspraak doet vraagt zij advies aan de centrale vertrouwenspersoon. De uitspraak van de Commissie is voor de betrokken partijen bindend, indien partijen vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
11. Partijen kunnen voor het bijwonen van een zitting van de Commissie hun reiskosten op basis van openbaar vervoer 2e klasse declareren bij de Vakraad.
12. De Commissie regelt voor het overige haar procedure zelf.

ARTIKEL 6: Klachtenprocedure

1. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging bij voorkeur permanent een klachtencommissie in;
 - de klachtencommissie bestaat uit 3 leden, waarvan tenminste 1 vrouw; in beginsel maakt de vertrouwenspersoon geen deel uit van deze commissie;
 - in de commissie moet bij voorkeur juridische deskundigheid en deskundigheid op het gebied van het bestrijden van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag aanwezig zijn;
 - de leden van de commissie mogen niet direct betrokken zijn geweest bij seksuele intimidatie of ongewenst gedrag waarvoor een klacht is ingediend. Is zulks wel het geval dan dient een vervanger te worden aangewezen door de werkgever in overleg met ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging;
2. Een klacht kan worden ingediend door een werkne(e)m(st)er in de zin van deze klachtenregeling, alsmede door een ex-werkne(e)m(st)er tot en met het tweede jaar na uitdiensttreding;
 - een klacht over seksuele intimidatie of ongewenst gedrag wordt door de werkne(e)m(st)er die daarvan last beleeft en/of nadelige gevolgen heeft ondervonden schriftelijk ingediend bij de (secretaris van de) klachtencommissie;
 - door het indienen van een klacht als zodanig zal de huidige of toekomstige positie van kla(a)g(st)er niet worden benadeeld.
 - anonieme klachten worden niet door de klachtencommissie in behandeling genomen;
3. De klachtencommissie stelt een onderzoek in naar iedere bij haar ingediende klacht omtrent seksuele intimidatie of ongewenst gedrag;
 - de klacht kan betrekking hebben op iedere vorm van seksuele intimidatie of ongewenst gedrag die zich tijdens of in verband met de werkzaamheden voor de werkgever voordoen, ongeacht of de desbetreffende gedragingen zijn gepleegd door eigen personeel van de werkgever, door personeel van de opdrachtgever of door derden;
4. De klachtencommissie hoort afzonderlijk de werkne(e)m(st)er die een klacht over seksuele intimidatie of ongewenst gedrag heeft ingediend, degene tegen wie de klacht is gericht en andere betrokkenen. De klachtencommissie is bevoegd ook anderen te horen;
5. De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten. Van iedere zitting wordt een schriftelijk rapport opgemaakt dat door alle betrokkenen voor gezien wordt ondertekend. Indien een betrokkene die weigert, wordt de reden daarvan in het rapport vermeld;
6. Tijdens het onderzoek door de klachtencommissie kan de kla(a)g(st)er alsmede degene tegen wie de klacht is gericht zich doen bijstaan door een door haar / hem te kiezen raadvrouw/-man. Op deze mogelijkheid worden beide partijen tijdig schriftelijk gewezen;
7. Na afronding van het onderzoek doet de secretaris van de commissie een afschrift van de schriftelijke rapportage toekomen aan de leden van de klachtencommissie en de andere directbetrokkenen;
8. Zowel bij de aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek door de Commissie kan de werkgever tijdelijke voorzieningen voor de duur van de klachtenprocedure treffen, indien het welzijn van de kla(a)g(st)er dat noodzakelijk maakt,

dan wel sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie.

De getroffen maatregelen hebben een uitsluitend tijdelijk karakter en mogen op geen enkele wijze vooruitlopen op eventuele definitieve maatregelen;

9. De klachtencommissie brengt binnen 1 maand nadat een klacht is ingediend een schriftelijke verklaring uit aan de werkgever. Deze termijn kan met ten hoogste 1 maand worden verlengd;

de verklaring bevat in ieder geval een uitspraak omtrent de volgende punten:

- of, en zo ja in welke mate de klacht gegrond is
- wie door de seksuele intimidatie of het ongewenste gedrag is/zijn getroffen
- op welke wijze en met welke frequentie de seksuele intimidatie of ongewenst gedrag zich manifesteerde;
- de verklaring kan tevens een advies aan de werkgever bevatten inzake te nemen maatregelen;
- een lid van de klachtencommissie is gerechtigd aan de verklaring van de commissie een minderheidsstandpunt toe te voegen;
- een afschrift van de verklaring wordt aan de direct betrokkenen gestuurd, alsmede aan de vertrouwenspersoon;

10. Binnen 14 dagen na ontvangst van de verklaring van de klachtencommissie neemt de werkgever schriftelijk een besluit over eventueel te nemen maatregelen;

- daarbij wordt zoveel mogelijk voorkomen dat de te nemen maatregelen de kla(a)g(st)er benadelen;
- indien de werkgever een beslissing neemt die geen sancties inhoudt, terwijl de klacht door de commissie wel gegrond is verklaard, dan wel indien door de klachtencommissie maatregelen zijn voorgesteld welke door de werkgever niet worden overgenomen, dient dit uitdrukkelijk met redenen omkleed in de beslissing te worden vermeld;
- een afschrift van de beslissing wordt aan de directbetrokkenen gestuurd;

11. De klachtencommissie brengt jaarlijks verslag uit aan de werkgever en aan de centrale vertrouwenspersoon over het aantal en de aard van de behandelde zaken en de uitspraken die daarin zijn gedaan, met afschrift aan de vertrouwenspersoon in het bedrijf van voormelde werkgever; in deze en andere rapportages door de vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie worden geen namen of initialen van betrokkenen genoemd;

12. De vertrouwenspersoon, de klachtencommissie en andere betrokkenen bij de klachtenprocedure handelen in deze procedure zodanig, dat de privacy van kla(a)g(st)er en andere betrokkenen voldoende wordt gewaarborgd.

ARTIKEL 7

Partijen benoemen een centrale vertrouwenspersoon voor de Contractcateringbranche. De centrale vertrouwenspersoon heeft de volgende taken en bevoegdheden:

- het gevraagd en ongevraagd adviseren van de Vakraad inzake het bevorderen van preventie en bestrijding van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag in de Contractcateringbranche;
- het ondersteunen van de in de diverse bedrijven benoemde vertrouwenspersonen;
- het op verzoek van een klachtencommissie inzake en bepaalde klacht uitbrengen van deskundig advies.

ARTIKEL 8

1. Indien een werkne(e)m(st)er bij of door een opdrachtgever wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie of ongewenst gedrag;
 - heeft zij/hij recht de werkzaamheden bij de betrokken opdrachtgever onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van BW artikel 7:678 oplevert;
 - dient zij/hij het voorval eveneens onmiddellijk bij de werkgever c.q. een daartoe door de werkgever aangewezen persoon te melden.
2. Indien de werkne(e)m(st)er een geval van seksuele intimidatie of ongewenst gedrag bij of door een opdrachtgever bij de werkgever c.q. de daartoe door de werkgever aangewezen persoon heeft gemeld, stelt de werkgever een onderzoek in en neemt hij dusdanige maatregelen dat herhaling wordt voorkomen.
3. De werkne(e)m(st)er die een geval van seksuele intimidatie of ongewenst gedrag bij of door een opdrachtgever heeft gemeld, heeft in afwachting van het in sub b genoemde onderzoek het recht het opnieuw plaatsen bij de betrokken opdrachtgever te weigeren. Indien de klacht gegrond verklaard wordt heeft zij / hij recht op passend werk elders, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden.

Contactadres:

Secretaris Vakraad Contractcateringbranche
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM

Bijlage 6

Reglement Meldingsprocedure Werkdruk

1. a. De werknemer kan alleen of tezamen met andere werknemers een onderbouwde melding van werkdruk indienen, in eerste instantie aan de direct leidinggevende. De werknemer dient hiertoe gebruik te maken van het meldingsformulier werkdruk, verkrijgbaar bij de Vakraad.
b. Indien de melding naar de mening van de werknemer(s) niet bespreekbaar is met de direct leidinggevende wordt de melding gedaan bij de naast hogere leidinggevende.
c. De werknemer kan in uitzonderingsgevallen, om hem moverende redenen een melding van werkdruk rechtstreeks indienen bij de Toetsingscommissie die bevoegd is die melding in behandeling te nemen zonder dat de leidinggevende in kennis is gesteld.
2. De leidinggevende bij wie de melding is gedaan, geeft schriftelijk aan welke actie(s) hij / zij zal ondernemen.
3. Deze reactie wordt binnen 2 weken geretourneerd aan de betrokken werknemer(s). Tevens draagt de leidinggevende er zorg voor dat de Toetsingscommissie (deze commissie is gekozen vanwege de betrokkenheid van de Ondernemingsraad) een kopie van de schriftelijk ingediende melding en de schriftelijke reactie van de leidinggevende krijgt.
4. Indien de melding van te hoge werkdruk naar de mening van de werknemer(s) niet serieus in behandeling is genomen en met zicht op resultaat binnen vier weken is afgehandeld deelt de werknemer(s) dit schriftelijk mede aan de Toetsingscommissie.
5. De Toetsingscommissie onderzoekt de melding en beoordeelt de actie(s) van de leidinggevende en legt binnen vier weken haar advies voor aan de directie van de betrokken organisatie.
6. Indien de melding en het advies van de Toetsingscommissie niet binnen vier weken afdoende zijn behandeld, legt de Toetsingscommissie haar bevindingen voor aan een Geschillencommissie van de Vakraad. De Geschillencommissie toetst de gevolgde proceduregang, beschouwt de melding inhoudelijk en legt haar eindoordeel binnen vier weken neer bij de Toetsingscommissie en de directie van de betrokken organisatie.
7. De Geschillencommissie stelt in haar oordeel een periode vast, binnen welke de onderneming aan dient te geven dat men aan het eindoordeel invulling geeft.
8. Als naar de mening van de Geschillencommissie door de onderneming daaraan onvoldoende invulling is gegeven, legt de Commissie haar bevindingen voor aan de Vakraad via kwartaalrapportages alsmede aan de directie van de betrokken onderneming en aan de Toetsingscommissie.
9. De Geschillencommissie doet jaarlijks verslag van haar werkzaamheden aan de Vakraad.
10. De Geschillencommissie bestaat uit een onafhankelijk voorzitter, twee leden van werknemers (waarvan bij voorkeur minimaal 1 lid van de Vakraad is) en twee leden werkgevers (waarvan bij voorkeur minimaal 1 lid van de Vakraad is).

Bijlage 7

Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBA

ARTIKEL 1: Ambtshalve vaststelling premiebedrag

1. Indien de werkgever, ondanks minimaal 2 aanmaningen (waarvan de 2^e aangetekend wordt verstuurd), niet voldoet aan de verplichting de gevraagde loonsom op te geven, is het FBA bevoegd de gevraagde loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of alsnog verschuldigde bedrag aan premie ambtshalve vast te stellen.
2. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de eerste ambtshalve aanslagen werden opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde loonsomopgave, zal het FBA opnieuw ambtshalve aanslagen opleggen welke 20% uitgaan boven het bedrag van de eerste ambtshalve aanslagen. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de tweede ambtshalve aanslagen werden opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde loonsomopgave, zal het FBA opnieuw ambtshalve aanslagen opleggen welke 20% uitgaan boven het bedrag van de tweede ambtshalve aanslagen.
3. Indien de werkgever op enig moment alsnog aan zijn verplichting voldoet tot opgave van de gevraagde loonsom(men) en deze voorzien is (zijn) van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent, dan zullen de ambtshalve opgelegde aanslagen met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd naar de juiste, bekende, loonsom(men).

ARTIKEL 2: Boeten in geval van niet nakoming van de verplichtingen uit artikel 100 I cao

In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en) neergelegd in artikel 100 I van de cao, kan het FBA een boete opleggen. Met niet nakoming wordt bedoeld: het niet indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet nakomen van de 5%-regeling en het doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige (jaar)loonsomopgave. FBA deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel. Het FBA stemt de boete af op de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert.

Deze afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;

I. Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 4.800,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 4.800,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

NB: De boete die in dit geval wordt opgelegd komt bovenop de ambtshalve aanslag als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.

II. Niet-tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 500,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.450,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.400,-	37,5%, max. € 4.800,-	37,5%, geen maximum bedrag

III. Overtreding van de 5%-regeling

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 500,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.450,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.400,-	37,5%, max. € 4.800,-	37,5%, geen maximum bedrag

IV. Doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 1.450,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 2.400,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

ARTIKEL 3: Invordering bijdragen

1. Betaling van de aan FBA verschuldigde bijdrage dient te geschieden binnen één maand na dagtekening van de desbetreffende door FBA uitgebrachte nota. Wanneer niet binnen de aangegeven termijn wordt voldaan, zal de bijdrage worden vermeerderd met de rente van de dag af, waarop de betaling had moeten plaatsvinden. Het percentage van de in rekening te brengen rente wordt vastgesteld op dat van de geldende wettelijke rente.
2. In geval de bijdrage niet binnen de aangegeven termijn wordt voldaan, wordt de schuldenaar geacht van rechtswege in verzuim te zijn, zonder dat zulks afzonderlijke ingebrekestelling behoeft. Alle op de invordering vallende kosten, waaronder de administratiekosten, de gerechtelijke en de buitengerechtelijke incassokosten, de laatste ten belope van minimaal 15% van het in te vorderen bedrag, komen voor rekening van de schuldenaar.

ARTIKEL 4: Overdracht bevoegdheid

Partijen bij deze cao dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 Wet cao en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV, van bepalingen van de cao over aan FBA.

Bijlage 7a

Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBS

ARTIKEL 1: Ambtshalve vaststelling premiebedrag

1. Indien de werkgever, ondanks minimaal 2 aanmaningen (waarvan de 2^e aangetekend wordt verstuurd), niet voldoet aan de verplichting de gevraagde loonsom op te geven, is het FBS bevoegd de gevraagde loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of alsnog verschuldigde bedrag aan premie ambtshalve vast te stellen.
2. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de eerste ambtshalve aanslagen werden opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde loonsomopgave, zal het FBS opnieuw ambtshalve aanslagen opleggen welke 20% uitgaan boven het bedrag van de eerste ambtshalve aanslagen. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de tweede ambtshalve aanslagen werden opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde loonsomopgave, zal het FBS opnieuw ambtshalve aanslagen opleggen welke 20% uitgaan boven het bedrag van de tweede ambtshalve aanslagen.
3. Indien de werkgever op enig moment alsnog aan zijn verplichting voldoet tot opgave van de gevraagde loonsom(men) en deze voorzien is (zijn) van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent, dan zullen de ambtshalve opgelegde aanslagen met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd naar de juiste, bekende, loonsom(men).

ARTIKEL 2: Boeten in geval van niet nakoming van de verplichtingen uit artikel 100 II cao

In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en) neergelegd in artikel 100 van de cao, kan het FBS een boete opleggen. Met niet nakoming wordt bedoeld: het niet indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet nakomen van de 5%-regeling en het doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige (jaar)loonsomopgave. FBS deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel. Het FBS stemt de boete af op de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert.

Deze afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;

I. Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 4.800,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 4.800,-	7,5%, max. € 4.800,- -
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

NB: De boete die in dit geval wordt opgelegd komt bovenop de ambtshalve aanslag als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.

II. Niet-tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 500,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.450,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.400,-	37,5%, max. € 4.800,-	37,5%, geen maximum bedrag

III. Overtreding van de 5%-regeling

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 500,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.450,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.400,-	37,5%, max. € 4.800,-	37,5%, geen maximum bedrag

IV. Doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 1.450,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 2.400,-	7,5%, max. € 4.800,-
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

ARTIKEL 3: Invordering bijdragen

1. Betaling van de aan FBS verschuldigde bijdrage dient te geschieden binnen één maand na dagtekening van de desbetreffende door FBS uitgebrachte nota. Wanneer niet binnen de aangegeven termijn wordt voldaan, zal de bijdrage worden vermeerderd met de rente van de dag af, waarop de betaling had moeten plaatsvinden. Het percentage van de in rekening te brengen rente wordt vastgesteld op dat van de geldende wettelijke rente
2. In geval de bijdrage niet binnen de aangegeven termijn wordt voldaan, wordt de schuldenaar geacht van rechtswege in verzuim te zijn, zonder dat zulks afzonderlijke ingebrekestelling behoeft. Alle op de invordering vallende kosten, waaronder de administratiekosten, de gerechtelijke en de buitengerechtelijke incassokosten, de laatste ten belope van minimaal 15% van het in te vorderen bedrag, komen voor rekening van de schuldenaar.

ARTIKEL 4: Overdracht bevoegdheid

Partijen bij deze cao dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 Wet cao en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV, van bepalingen van de cao over aan FBS.

Bijlage 8

Uitvoeringsvoorschriften in verband met lidmaatschapskosten voor werknemers

Werkgever zal met ingang van het kalenderjaar 2005 zich faciliterend opstellen inzake het fiscaal vriendelijk behandelen van de vakbondscontributie van FNV Horecabond, CNV BedrijvenBond en De Unie. Dit onder de volgende voorwaarden:

1. Voor werkgever is deze faciliteit in alle omstandigheden kostenneutraal;
2. Doelstelling van deze faciliteit is uitsluitend de werknemer een fiscaal voordeel te bieden. Werkgever past deze mogelijkheid alleen toe mits een en ander juridisch en fiscaal correct is en aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze faciliteit;
3. Werkgever biedt de werknemer eenmaal per jaar de mogelijkheid om de jaarcontributie fiscaal gunstig via het salaris, dan wel eenmalige uitkering te verrekenen;
4. Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze faciliteit. De (individuele) werknemer maakt aan de werkgever schriftelijk bekend of hij van deze faciliteit gebruik wenst te maken;
5. Werkgever zal nimmer partij zijn bij verschil van mening tussen werknemer en de betreffende Vakbond over de betaling en is nimmer partij bij eventuele verrekeningen dan wel andere geschillen tussen werknemer en de vakbond waarbij de werknemer is aangesloten.

Bijlage 9

Reglementen Toetsingscommissie SUCON I en SUCON II

SUCON I

Reglement voor de Toetsingscommissie SUCON I (art. 19 van het reglement van de Stichting Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche I , SUCON I)

ARTIKEL 1

Algemene bepaling

Onder "Commissie" wordt in dit Reglement verstaan de Toetsingscommissie, als bedoeld in artikel 16 van het Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche I (SUCON I).

ARTIKEL 2

Samenstelling van de Commissie

1. De Commissie bestaat uit 3 leden; de commissieleden en hun plaatsvervangende leden worden benoemd door partijen bij de cao te weten, één lid van de werkgeverszijde en één van werknemerszijde en hun plaatsvervaarders. Voorts wordt door het bestuur van de Stichting Vakraad een onafhankelijk voorzitter benoemd.
2. De leden van de Commissie kunnen niet tevens lid of plv. lid zijn van het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche I (SUCON I).

ARTIKEL 3

Duur van het lidmaatschap

De leden en plaatsvervangende leden van de Commissie worden benoemd voor een periode van 4 jaar; zij zijn direct herbenoembaar.

ARTIKEL 4

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

- A. bedanken door het lid zelve c.q. door de betreffende organisatie alwaar het commissielid bij aangesloten is;
- B. overlijden van het lid;
- C. opzegging door het bestuur van de Vakraad, welke opzegging te allen tijde kan geschieden.

ARTIKEL 5

Secretariaat

De Commissie wordt bij haar werkzaamheden bijgestaan door de secretaris van de Vakraad,
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon: 0183 - 619233

ARTIKEL 6

Indienen van een klaagschrift

1. Degene ten aanzien van wie door het bestuur van SUCON I een schriftelijk besluit op grond van de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcatering voor werknemers geboren vóór 1950 is genomen, verder te noemen klager, heeft het

recht tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van voormelde beslissing schriftelijk zijn beklag te doen bij de Commissie, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde.

2. Het indienen van een klaagschrift is uitsluitend mogelijk op grond van vermeende onjuiste toepassing van de regels zoals gesteld in de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 en/of het daarbij behorende Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden.
3. Het beklag wordt gedaan door indiening van een klaagschrift, gericht aan de Voorzitter van de Commissie, p/a Postbus 693, 4200 AR GORINCHEM.
4. Het klaagschrift dient gedagtekend en ondertekend te zijn door of namens klager en te vermelden:
 - a. naam, voornamen en adres klager;
 - b. de gronden waarop het beklag berust;
 - c. de feiten en omstandigheden die voor het oordeel van de Commissie noodzakelijk zijn;
 - d. een duidelijke en bondige conclusie.
5. Het secretariaat van de Commissie bevestigt de ontvangst van het klaagschrift en zendt klager een exemplaar van dit reglement. Bovendien deelt de Commissie hierbij mede of zij ten behoeve van de behandeling van het klaagschrift een hoorzitting al dan niet noodzakelijk acht.

ARTIKEL 7

Behandeling van het klaagschrift

1. Als grondslag bij de beoordeling door de Commissie dienen de bestreden uitspraak en alle stukken in het geding.
2. De Commissie toetst of de bestreden uitspraak van SUCON I in strijd is met een juiste toepassing van de in de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 en/of het daarbij behorende Reglement Vrijwillig Vervroegde Uittreding gestelde regels. In het bevestigende geval kan zij de beslissing van het SUCON I-bestuur vernietigen. In het andere geval onderschrijft zij het besluit van het SUCON I -bestuur.
3. De Commissie beslist binnen 2 maanden na ontvangst van het klaagschrift. De bevindingen worden kenbaar gemaakt aan klager, en conform het in lid 3 bepaalde, aan het SUCON I-bestuur. De termijn van 2 maanden kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 2 maanden. Hiervan wordt terstond kennis gegeven aan klager met vermelding van de redenen van het uitstel.
4. De Commissie is niet bevoegd een nieuw besluit te nemen. De zaak wordt te allen tijde terugverwezen naar het SUCON I -bestuur. Laatstgenoemd bestuur neemt een nieuwe beslissing na kennisgenomen te hebben van de uitspraak van de Commissie.
5. Het SUCON I-bestuur dient met redenen omkleed aan de Commissie kenbaar te maken waarom, in het zich voordoende geval, van het oordeel van de Commissie is afgeweken.

ARTIKEL 8
Het horen van partijen

1. Indien de Commissie dit noodzakelijk acht; roept zij partijen op om op een zitting te verschijnen teneinde door de Commissie te worden gehoord.
2. Indien de Commissie niet tot een hoorzitting heeft besloten, kunnen partijen, te weten klager of diens gemachtigde en (een vertegenwoordiging van) het SUCON I-bestuur, daarom elk voor zich verzoeken welk verzoek door de Commissie dient te worden ingewilligd. Een dergelijk verzoek dient bij de Commissie te worden ingediend binnen twee weken na ontvangst van de in artikel 6 lid 5 bedoelde mededeling.
3. Partijen kunnen zich desgewenst laten bijstaan door deskundigen.

ARTIKEL 9
Beraadslaging en stemmen

1. De Commissie is slechts bevoegd een oordeel te geven over de zaak indien zij voltallig bijeen is.
2. De Commissie oordeelt bij gewone meerderheid.
3. De voorzitter der Commissie heeft het eindoordeel.
4. Geen lid der Commissie mag zich van een oordeel onthouden.

ARTIKEL 10
Kosten

De vacatiegelden van de leden van de Commissie worden vastgesteld overeenkomstig de voor de leden van het bestuur van de Vakraad vastgestelde regeling. Deze kosten komen ten laste van de Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche.

ARTIKEL 11
Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Commissie.

SUCON II

Reglement voor de Toetsingscommissie SUCON II (art. 19 van het reglement van de Stichting Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche II , SUCON II)

ARTIKEL 1 Algemene bepaling

Onder "Commissie" wordt in dit Reglement verstaan de Toetsingscommissie, als bedoeld in artikel 16 van het Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche II (SUCON II).

ARTIKEL 2 Samenstelling van de Commissie

1. De Commissie bestaat uit 3 leden; de commissieleden en hun plaatsvervangende leden worden benoemd door partijen bij de cao te weten, één lid van de werkgeverszijde en één van werknemerszijde en hun plaatsvervaarders. Voorts wordt door het bestuur van de Stichting Vakraad een onafhankelijk voorzitter benoemd.
2. De leden van de Commissie kunnen niet tevens lid of plv. lid zijn van het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche I (SUCON II).

ARTIKEL 3 Duur van het lidmaatschap

De leden en plaatsvervangende leden van de Commissie worden benoemd voor een periode van 4 jaar; zij zijn direct herbenoembaar.

ARTIKEL 4 Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

- A. bedanken door het lid zelve c.q. door de betreffende organisatie alwaar het commissielid bij aangesloten is;
- B. overlijden van het lid;
- C. opzegging door het bestuur van de Vakraad, welke opzegging te allen tijde kan geschieden.

ARTIKEL 5 Secretariaat

De Commissie wordt bij haar werkzaamheden bijgestaan door de secretaris van de Vakraad,
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM
telefoon: 0183 - 619233

ARTIKEL 6 Indienen van een klaagschrift

1. Degene ten aanzien van wie door het bestuur van SUCON II een schriftelijk besluit op grond van de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcatering voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 is genomen, verder te noemen klager, heeft het recht tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van voormelde beslissing schriftelijk zijn beklag te doen bij de Commissie, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde.

2. Het indienen van een klaagschrift is uitsluitend mogelijk op grond van vermeende onjuiste toepassing van de regels zoals gesteld in de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden Contractcatering voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 en/of het daarbij behorende Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden Contractcateringbranche.
3. Het beklag wordt gedaan door indiening van een klaagschrift, gericht aan de Voorzitter van de Commissie, p/a Postbus 693, 4200 AR GORINCHEM.
4. Het klaagschrift dient gedagtekend en ondertekend te zijn door of namens klager en te vermelden:
 - a. naam, voornamen en adres klager;
 - b. de gronden waarop het beklag berust;
 - c. de feiten en omstandigheden die voor het oordeel van de Commissie noodzakelijk zijn;
 - d. een duidelijke en bondige conclusie.
5. Het secretariaat van de Commissie bevestigt de ontvangst van het klaagschrift en zendt klager een exemplaar van dit reglement. Bovendien deelt de Commissie hierbij mede of zij ten behoeve van de behandeling van het klaagschrift een hoorzitting al dan niet noodzakelijk acht.

ARTIKEL 7

Behandeling van het klaagschrift

1. Als grondslag bij de beoordeling door de Commissie dienen de bestreden uitspraak en alle stukken in het geding.
2. De Commissie toetst of de bestreden uitspraak van SUCON II in strijd is met een juiste toepassing van de in de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 en/of het daarbij behorende Reglement Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcateringbranche gestelde regels. In het bevestigende geval kan zij de beslissing van het SUCON II-bestuur vernietigen. In het andere geval onderschrijft zij het besluit van het SUCON II-bestuur.
3. De Commissie beslist binnen 2 maanden na ontvangst van het klaagschrift. De bevindingen worden kenbaar gemaakt aan klager, en conform het in lid 3 bepaalde, aan het SUCON II-bestuur. De termijn van 2 maanden kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal 2 maanden. Hiervan wordt terstond kennis gegeven aan klager met vermelding van de redenen van het uitstel.
4. De Commissie is niet bevoegd een nieuw besluit te nemen. De zaak wordt te allen tijde terugverwezen naar het SUCON II-bestuur. Laatstgenoemd bestuur neemt een nieuwe beslissing na kennisgenomen te hebben van de uitspraak van de Commissie.
5. Het SUCON II-bestuur dient met redenen omkleed aan de Commissie kenbaar te maken waarom, in het zich voordoende geval, van het oordeel van de Commissie is afgeweken.

ARTIKEL 8

Het horen van partijen

1. Indien de Commissie dit noodzakelijk acht; roept zij partijen op om op een zitting te verschijnen teneinde door de Commissie te worden gehoord.

2. Indien de Commissie niet tot een hoorzitting heeft besloten, kunnen partijen, te weten klager of diens gemachtigde en (een vertegenwoordiging van) het SUCON II-bestuur, daarom elk voor zich verzoeken welk verzoek door de Commissie dient te worden ingewilligd. Een dergelijk verzoek dient bij de Commissie te worden ingediend binnen twee weken na ontvangst van de in artikel 6 lid 5 bedoelde mededeling.
3. Partijen kunnen zich desgewenst laten bijstaan door deskundigen.

ARTIKEL 9

Beraadslaging en stemmen

1. De Commissie is slechts bevoegd een oordeel te geven over de zaak indien zij voltallig bijeen is.
2. De Commissie oordeelt bij gewone meerderheid.
3. De voorzitter der Commissie heeft het eindoordeel.
4. Geen lid der Commissie mag zich van een oordeel onthouden.

ARTIKEL 10

Kosten

De vacatiegelden van de leden van de Commissie worden vastgesteld overeenkomstig de voor de leden van het bestuur van de Vakraad vastgestelde regeling. Deze kosten komen ten laste van de Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche.

ARTIKEL 11

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de Commissie.

Bijlage 10

Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoelage bij contractswisseling

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantietoelage wensen over te dragen naar de werkgever die het project heeft verworven kan deze werkgever een daartoe gespecificeerde factuur zenden aan de werkgever die het project heeft verloren.
2. De werkgever die het project heeft verloren is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen de werkgevers betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 10 op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de cao maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantietoelage zoals genoemd in artikel 54 van de cao.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoelage wordt berekend op grond van artikel 54.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoelage wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.

Opdrachtgever: Huidige cateraar: Contactpersoon huidige cateraar: Telefoon E-mail Uitvraagdatum: Uiterlijk retour datum:	Opdrachtgever: Vragende cateraar: Contactpersoon: Telefoon: E-mail
---	---

Informatie cateringmedewerkers										
Employee nummer	Man/Vrouw	Naam	Adres	Postcode	Woonplaats	Geboortedatum	Contract bepaalde/ onbepaalde tijd ¹	Datum afloop contract bepaalde tijd	Datum in dienst (jubileumdatum)	Datum in dienst CAO

Informatie cateringmedewerkers										
Employee nummer	Datum op locatie	Werkzaam op locatie ²	Functienaam	Contracturen per week ³	Contractdagen per week	Salarisschaal	Functiejaren	Salaris per 4 weken ⁴	Salaris per maand ⁴	(Rest)vereveningstoeslag per periode/maand ⁵

Informatie cateringmedewerkers										
Employee nummer	Datum van uitdienst-treding wn in ref.periode	overgeplaatste wn in ref.periode met mutatedatum	Persoonlijke toeslag per ⁵	Vestigingstoeslag op verzoek opdrachtgever	Lopende afbouw regeling ja/nee	Datum einde afbouwregeling ⁶	Bijspaarregeling ouderdoms-pensioen ja/nee	Deelname spaarloonregeling	Reiskosten netto per week	Vakantiedagen ⁷

Informatie cateringmedewerkers							Laatste salarisstrook dient meegestuurd te worden.
Employee nummer	Vakantietoelagen ⁷	Eerdere functieverlaging bij de huidige werkgever	Arbeidsongeschikt sinds (l.v.t)	Indien van toepassing WAO/WIA %	Deelnemer gestoten Vut bestand ja/nee	Deelnemer nabestaanden-pensioen ja/nee	Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld.
							¹ bij bepaalde tijd contract aangeven of het 1e, 2e, 3e, 4e of 5e contract is
							² bij samengestelde locaties per medewerker aangeven op welke locatie hij/zij werkt
							³ eventuele wijzigingen in het aantal overeengekomen contracturen moeten vermeld worden
							⁴ het daadwerkelijke bruto salaris aangegeven per periode zonder toeslagen
							⁵ bij alle van toepassing zijnde toeslagen het brutobedrag per periode of maand
							⁶ van alle medewerkers met een lopende afbouwregeling, de relevante correspondentie meesturen
							⁷ berekening van vakantiedagen en vakantietoelagen is inclusief persoonsgebonden toeslagen

Mogelijk worden er gedurende de looptijd van de cao nog onderwerpen aan de lijst toegevoegd. Voor de meest actuele versie van de lijst wordt u verwezen naar www.stichtingencontractcatering.nl

In de vrije kolommen kan men afwijkende toeslagen (pres. Toeslag, ORT. Etc) of andere belang informatie aangeven

Bijlage 12 bij de cao Contractcatering

Enkele relevante wetsartikelen en toelichtingen

Burgerlijk Wetboek

ARTIKEL 7: 628a

Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

NB: Regiomedewerkers als bedoeld in de cao Contractcatering, hebben geen recht op loon voor 3 uur in het geval zij per oproep voor minder dan 3 uur worden opgeroepen. Immers, er is een arbeidsomvang van minimaal 15 uur per week overeengekomen en er is een maximum vastgelegd waarmee de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd.

ARTIKEL 7: 629 Wel loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een

uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het eerste lid bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut

werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

ARTIKEL 7: 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen, waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

ARTIKEL 7: 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1 tweede en derde lid, van Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van:

- 1) Een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
- 2) Een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 3) Een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 4) Een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. In de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op de secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij de activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L, 294).
 12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
 13. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

ARTIKEL 7: 670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij de Europese rechtspersonen dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld artikel 13, eerste en tweede lid, of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, werkzaam is;
 - d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als

bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

ARTIKEL 7: 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Toelichting op Artikel 8, lid 5 cao

Voor de werknemer bedoeld in Artikel 8 lid 5 van de cao blijft de oude opzegtermijn gelden.

De regeling van Artikel 7:672 oud BW houdt het volgende in. De opzegtermijn bedraagt:

- voor de werkgever: een week per vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd; maximaal 13 weken (na 13 jaar);
- voor de werknemer: een week per 2 jaren; maximaal 6 weken (na 12 jaar);
- als een ononderbroken dienstbetrekking wordt - tenzij een cao anders bepaalt - voor de toepassing van het voorgaande beschouwd (art. 7:673 BW);
- dienstbetrekkingen die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij het gaat om losse, ongeregelde, steeds binnen 31 dagen eindigende dienstbetrekkingen;
- dienstbetrekkingen met werkgevers, die redelijkerwijs als elkaars opvolgers beschouwd kunnen worden. Bij overname van een bedrijf is dit sowieso het geval;
- een herstelde dienstbetrekking ingevolge rechterlijk vonnis;
- indien een werknemer 45 jaar of ouder is, komt er op de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn een 'leeftijdstoeslag' van 1 week voor elk jaar dat de werknemer na zijn 45e in dienst is. Deze 'toeslag' bedraagt ten hoogste 13 weken; de totale opzegtermijn kan voor de werkgever derhalve maximaal 26 weken bedragen.

ARTIKEL 28: Wet op de ondernemingsraden

1. De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.
2. De ondernemingsraad bevordert voorts naar vermogen het werkoverleg, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.
3. De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.
4. De ondernemingsraad bevordert naar vermogen de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu.

Toelichting artikel 6, artikel 7 en artikel 17 cao

De regels voor flexibele arbeid zijn neergelegd in het Burgerlijk Wetboek, onder andere in de artikelen 7:652, 7:668a en 7:610b. De tekst van deze artikelen zijn opgenomen na de onderstaande punten a t/m c.

De regels in het Burgerlijk Wetboek staan toe dat de algemene uitgangspunten die daarin geformuleerd staan vanwege brancheomstandigheden kunnen worden aangepast. Dit kan uitsluitend bij cao.

De diverse cao artikelen houden met die uitgangspunten rekening. Hierbij zijn te noemen:

- a. Artikel 6:
De proeftijden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben, zoals bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, een duur van maximaal 2 maanden.
- b. Artikel 7:
Er kan een zogenaamde keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesproken van maximaal 5 maal achtereenvolgend in een periode van 5 jaar.
- c. Artikel 17:
Voor werknemers die een wisselend arbeidspatroon kennen, hetgeen met name voor een deel voor de parttimers en regiomedewerkers het geval kan zijn, geldt de algemene regel dat het gemiddeld aantal uren over de laatste 3 maanden als nieuw uitgangspunt voor het aantal uren van de arbeidsovereenkomst geldt. Dit is echter uitsluitend het geval indien de afwijking een structureel karakter heeft. Dit laatste is bijvoorbeeld niet het geval als er sprake is van echte incidentele afwijkingen; tijdelijke verhoging van het aantal uren in verband met vervanging wegens ziekte of zwangerschap; seizoen invloeden; etc. Verder wordt aangenomen dat er in onze sector altijd sprake is van een zekere fluctuatie, waardoor voor de berekening van het gemiddelde steeds 25% in mindering wordt gebracht. (de wijze waarop de 25% wordt berekend wordt hieronder toegelicht). Door de regels zo te hanteren wordt getracht zoveel mogelijk duidelijkheid te geven en de kans te verkleinen dat een werkgever en werknemer verschil van mening krijgen over de vraag of een afwijking in uren wel of geen structurele is.

Toelichting berekening 25%

De wijze waarop de berekening van de 25% plaatsvindt kan worden verduidelijkt door onderstaande voorbeelden.

- Een arbeidsovereenkomst van een werknemer start op 1 januari van enig jaar. De eerste drie kwartalen werkt hij gemiddeld 15 uur. Het laatste kwartaal werkt betrokkene gemiddeld 30 uur.
Nieuw contract: $30 \text{ uur} - 25\% = 22,5 \text{ uur}$.
- Een arbeidsovereenkomst van een werknemer start op 1 januari van enig jaar. De eerste drie kwartalen werkt hij gemiddeld 15 uur. Het laatste kwartaal werkt betrokkene gemiddeld 20 uur.
Nieuw contract: $20 \text{ uur} - 25\% = 15 \text{ uur}$.

Het gevolg van deze toepassing zou zijn dat in geval de uren op hetzelfde uitkomen als in het oorspronkelijke contract, er een nieuw contract zou zijn met een even groot aantal uren als bij het begin van de arbeidsovereenkomst. Daarom is in dat geval de berekening als volgt:

Nieuw contract: $(15+15+15+20)/4 = 16,25 \text{ uur}$.

Bij de berekening van de 25% wordt teruggegaan tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst is afgesloten of gewijzigd.

Wetsartikelen i.v.m. de cao-artikelen 6, 7 en 17

Proeftijd. Schriftelijk. Maxima

ARTIKEL 7: 652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Conversie bepaalde in onbepaalde tijd

ARTIKEL 7: 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Omvang bedongen arbeid. Rechtsvermoeden

Art. 610b. Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. (BW 7:628a)

MvT:

In artikel 610b is het weerlegbaar rechtsvermoeden voor de omvang van de arbeid opgenomen. Het vermoeden is van toepassing op arbeidsverhoudingen die ten minste drie maanden hebben geduurd. Het beoogt houvast te bieden in situaties waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, alsmede in situaties waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Net als bij het rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst houden partijen alle mogelijkheden om tegenbewijs te leveren, en behoudt de rechter zijn bevoegdheid de bewijslast om te draaien wanneer er geen feiten zijn die het rechtsvermoeden opleveren.

Wet arbeid & zorg**Art. 5:1. Kortdurend zorgverlof**

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.

2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- d. een pleegkind dat blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
- e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.