

Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Vrijwillig Vervroegd Uittreden  
voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950

1 januari 2006 tot 1 januari 2011

Uitgave van de Vakraad voor de Contractcateringbranche  
Stephensonweg 14, 4207 HB Gorinchem  
Postbus 693, 4200 AR Gorinchem  
telefoon: 0183-619233  
telefax: 0183-645034

Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Vrijwillig Vervroegde Uittreding  
in de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950

1 januari 2006 tot 1 januari 2011

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN  
VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE I**

ARTIKEL 1	Definities en werkingssfeer
ARTIKEL 2	Uitvoering van de regeling
ARTIKEL 3	Heffing
ARTIKEL 4	Aanspraak op een uitkering
ARTIKEL 5	Hoogte van de uitkering
ARTIKEL 5A	Uitstel
ARTIKEL 6	Wederkerigheidsbepaling
ARTIKEL 7	Inhoudingen
ARTIKEL 8	Financiële verplichtingen
ARTIKEL 9	Vergunning tot afwijking
ARTIKEL 10	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

**REGLEMENT SUCON**

Bijlage 1	Reglement toetsingscommissie SUCON I
Bijlage 2	Marginale toetsing
Bijlage 3	Reglement Commissie Werkingssfeer
Bijlage 4	Toelichting bij Reglement Commissie Werkingssfeer
Bijlage 5	Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering SUCON I
Bijlage 6	Artikel 4 VUT-CAO uittreden geboortejaren 1950 t/m 1953

Trefwoordenregister CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding  
in de Contractcateringbranche

Aanspraak op een uitkering	Artikel 4
Definities en werkingssfeer	Artikel 1
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	Artikel 10
Heffing	Artikel 3
Hoogte van de uitkering	Artikel 5
Inhoudingen	Artikel 7
Uitvoering van de regeling	Artikel 2
Vergunning tot afwijking	Artikel 9
Wederkerigheidsbepaling	Artikel 6

ARTIKEL 1  
**Definities en werkingsfeer**

1.1 In deze CAO wordt verstaan onder:

- A. **Werknemer:**  
iedere natuurlijke persoon 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.
- B. **Werkgever:**  
natuurlijke of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en verrichten van contractcateringactiviteiten met uitzondering van offshore-contractcateringactiviteiten.
- C. **SUCON I:**  
de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche I. De statuten van de SUCON I alsmede het daarbij behorende Reglement maken integraal onderdeel uit van deze CAO.
- SUCON II:**  
De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche II.
- D. **Deeltijd-VUT:**  
de regeling die de werknemer de mogelijkheid geeft om gedeeltelijk aanspraak te maken op vervroegde uittreding.
- E. **Part-time werknemer:**  
iedere werknemer niet zijnde regiomedewerker waarmee een overeenkomst is gesloten met betrekking tot het verrichten van contractcateringactiviteiten voor minder dan de normale arbeidsduur.
- F. **Regiomedewerker:**  
iedere werknemer die geen vaste formatieplaats bezet en op verschillende locaties werkzaamheden verricht of kan verrichten.
- G. **SV-uitkering:**  
een uitkering krachtens de ZW, WAO, WAJONG, WAZ of WIA dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, een en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of een daarmee gelijkgestelde uitkering, inclusief vakantietoeslag

1.2 De onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcateringbranche is van toepassing op de dienstbetrekkingen tussen werkgevers (iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon) die zich bezighouden met het verrichten van contractcateringactiviteiten en hun werknemers (inclusief regiomedewerkers en parttime werknemers) die in het kader van hun arbeidsovereenkomst betrokken zijn bij activiteiten van hun werkgever op het gebied van contractcatering.

Voor een werknemer met een werkweek van minder dan de normale arbeidsduur worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast. Hierbij wordt waar nodig uitgegaan van een arbeidstijd voor werknemers in vaste dienst van 40 uur gemiddeld per week.

1.3. Voor Contractcateringactiviteiten waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 plaats vinden 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.

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.

- Onder bedrijfscatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten worden verleend in bedrijven, overheidsinstellingen en overige instellingen niet bedoeld in de institutionele of onderwijssectoren.
- 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.
- Onder inflightcatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten in de ruimste zin des woords -ondersteunende diensten voorzover 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.

- Onder onderwijs catering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten op onderwijsinstellingen worden verleend.
- 1.4 De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de dienstbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers als gevolg van vrijwillige aansluiting.  
Deze vrijwillige aansluiting is mogelijk voor cateringbedrijven alsmede voor aanverwante sectoren die niet ressorteren onder de werkingssfeer van de onderhavige CAO c.q. voor cateringbedrijven wier werknemers niet ressorteren onder de werkingssfeer van de onderhavige CAO.  
Als voorwaarde voor deze vrijwillige aansluiting geldt dat alsdan tevens de CAO voor de contractcateringbranche toegepast dienen te worden overeenkomstig hetgeen daaromtrent in die CAO is bepaald.
- 1.5 De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst 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 als bedoeld in artikel 1 respectievelijk artikel 2 van de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Horecabedrijf en op wie uit dien hoofde de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor het Horecabedrijf van toepassing is.
- 1.6 Het in deze CAO genoemde en daarbij behorende reglement en statuten wordt geacht deel uit te maken van de CAO.

## ARTIKEL 2 Uitvoering van de regeling

De uitvoering wordt opgedragen aan de SUCON I, die onder zijn verantwoordelijkheid de uitvoering kan delegeren aan een nader aan te wijzen administrateur.

## ARTIKEL 3 Heffing

1. De werkgever is verplicht een bijdrage aan SUCON I te betalen welke bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon 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 zouden gelden.

De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde gegevens 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 SUCON I of de door SUCON I

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 € 2269,- 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.

SUCON I 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 1<sup>e</sup> overtreding gelden hogere percentages.

SUCON I 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 en Invordering. Na de 1<sup>e</sup> 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 SUCON I 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.

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 SUCON I bevoegd deze gegevens naar beste weten vast te stellen.

2. De door de werkgever aan SUCON I te betalen bijdrage bedraagt met ingang van 1 januari 2006 2,46% van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

De werknemer is met ingang van 1 januari 2006 als zijn aandeel in deze bijdrage 1,2% verschuldigd van zijn loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk

aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

Met ingang van 1 januari 2008 bedraagt de door de werkgever aan SUCON I te betalen bijdrage 3,26% van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen en SUCON I met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

De werknemer is met ingang van 1 januari 2008 als zijn aandeel in deze bijdrage 1,5% verschuldigd van zijn loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen en SUCON I met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

3. Het hieronder in de leden 3a t/m 3d bepaalde is tot 1 januari 2007 van toepassing op de werknemer, met op 1 januari 2003 een dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO en die geboren is in één van de geboortejaren vermeld in artikel 4 van deze CAO danwel in één van de geboortejaren vermeld in artikel 4 van de 'Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953', (hierna te noemen: 'VUT-CAO 1950/1953'), die in principe kan voldoen aan de voorwaarden gesteld in het artikel 4 dat op de werknemer van toepassing is. Artikel 4 van de VUT-CAO 1950/1953 is als bijlage 6 bij deze CAO gevoegd.

3.a De werknemer is met ingang van 1 mei 2003 als extra aandeel in de totale door de werkgever af te dragen premie, bovenop de premie van 1,2% welke door alle werknemers middels inhouding op het loon worden betaald, verplicht een extra premie te betalen van 3,5%. Deze premie wordt eveneens door inhouding op het loon geheven en wel over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen en SUCON I met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

De werkgever is verplicht het extra aandeel van 3,5% van de werknemer te vorderen door inhouding daarvan op het periodiek te betalen loon en het aldus ingehoudene af te dragen aan SUCON I.

b. De werknemer die met bewijs kan aantonen dat hij nimmer zal kunnen voldoen aan de voorwaarden gesteld in het hiervoor genoemde artikel 4 dat op de werknemer van toepassing is, is het extra aandeel van 3,5%, genoemd in lid 3a van dit artikel, niet verschuldigd.

c. Indien de werknemer bij voorbaat schriftelijk afstand doet van zijn (potentiële) recht op een uitkering op grond van deze CAO danwel op grond van de VUT-CAO 1950/1953, en dit is vastgelegd in een daartoe strekkende overeenkomst tussen SUCON I en die werknemer, dan is deze werknemer de extra premie van 3,5% niet verschuldigd en zal deze niet middels inhouding op het voornoemde loon worden gevorderd door de werkgever.

Het genomen afstand van recht is onvoorwaardelijk en onomkeerbaar.



d. Indien de werknemer bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot het verkrijgen van een uitkering op grond van deze CAO danwel op grond van de VUT-CAO 1950/1953, welke uitkering hij had kunnen verkrijgen omdat hij formeel aan de voorwaarden voor het recht op een uitkering heeft voldaan, wordt de aan SUCON respectievelijk SUCON I betaalde extra premie te dezer zake, door SUCON I aan de werknemer gerestitueerd.

In geval de werknemer voortijdig overlijdt terwijl hij voordien formeel aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering op grond van deze CAO danwel op grond van de VUT-CAO 1950/1953 voldeed, wordt er door SUCON I niet tot premierestitutie overgegaan.

4. Het hieronder in de leden 4a t/m 4d bepaalde is met ingang van 1 januari 2007 alleen van toepassing op de werknemer met op 1 januari 2003 een dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO en die geboren is in één van de geboortejaren vermeld in artikel 4 van deze CAO, die in principe kan voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 4 van deze CAO.

4.a De werknemer is met ingang van 1 mei 2003 als extra aandeel in de totale door de werkgever af te dragen premie, bovenop de premie van 1,2% respectievelijk met ingang van 1 januari 2008 van 1,5%, welke door alle werknemers middels inhouding op het loon worden betaald, verplicht een extra premie te betalen van 3,5%. Deze premie wordt eveneens door inhouding op het loon geheven en wel over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht het extra aandeel van 3,5% van de werknemer te vorderen door inhouding daarvan op het periodiek te betalen loon en het aldus ingehoudene af te dragen aan SUCON I.

b. De werknemer die met bewijs kan aantonen dat hij nimmer zal kunnen voldoen aan de voorwaarden gesteld in het hiervoor genoemde artikel 4, is het extra aandeel van 3,5%, genoemd in lid 4a van dit artikel, niet verschuldigd.

c. Indien de werknemer bij voorbaat schriftelijk afstand doet van zijn (potentiële) recht op een uitkering op grond van deze CAO en dit is vastgelegd in een daartoe strekkende overeenkomst tussen SUCON I en die werknemer, dan is deze werknemer de extra premie van 3,5% niet verschuldigd en zal deze niet middels inhouding op het voornoemde loon worden gevorderd door de werkgever.

Het genomen afstand van recht is onvoorwaardelijk en onomkeerbaar.

d. Indien de werknemer bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot het verkrijgen van een uitkering op grond van deze CAO, welke uitkering hij had kunnen verkrijgen omdat hij formeel aan de voorwaarden voor het recht op een uitkering heeft voldaan, wordt de aan SUCON respectievelijk SUCON I betaalde extra premie te dezer zake, door SUCON I aan de werknemer gerestitueerd.

In geval de werknemer voortijdig overlijdt terwijl hij voordien formeel aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering op grond van deze CAO voldeed, wordt er door SUCON I niet tot premierestitutie overgegaan.

5. Alle premies op grond van artikel 3 verschuldigd, zijn uitsluitend bestemd voor de werknemers die op grond van artikel 4 aanspraak op een uitkering kunnen verkrijgen.

#### ARTIKEL 4 **Aanspraak op een uitkering**

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON I en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens deze CAO gestelde voorwaarden.

De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden uitgaande van een AOW-leeftijd van 65 jaar. Indien deze AOW-leeftijd zou worden verhoogd, dan impliceert dit dienovereenkomstige verhoging van de Vut-leeftijden zoals in dit artikel genoemd.

Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van deze CAO en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.

1. Recht op een uitkering krachtens deze CAO heeft voornoemde werknemer:
  - a.
    - I die geboren is vóór 1946 en de 58-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste twaalf jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
    - II die geboren is in 1946 en de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste veertien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
    - III die geboren is in 1947 en de 61,5-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste veertien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
    - IV die geboren is in 1948 en de 62,5-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste zestien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
    - V. die geboren is in 1949 en de 63-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende de laatste zestien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.

en

- b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.

en

- c. die de extra premie van 3,5% genoemd in artikel 3 tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON en vanaf 1 januari 2007 aan SUCON I.
  - d. De werknemer die in de jaren, gelegen voor de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kan -mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten- eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON I .  
Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referentieperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen voor 1 januari 2003, dient voormelde werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.
  - e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de 61-jarige werknemer, die 40 of meer jaren onafgebroken in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest.  
Hiervan dient hij tenminste de laatste 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest bij een werkgever in de Contractcateringbranche.  
De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.
2. Uitbreiding van het dienstjarencriterium:  
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON I meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
3. Uitzondering op dienstjarencriterium:  
Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden.  
Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.
4. Deeltijd VUT:
- a. Er bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e, de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling.  
Ook uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt is mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4 en 7, eerste en tweede lid van het VUT-reglement, is hierbij van overeenkomstige

toepassing (voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvraag van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen). Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering.

- b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.  
In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.

5. 1. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:  
Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:
- a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
  - b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
  - c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt.
  - d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend.
  - e. afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3 sub c van de CAO (vóór 1 januari 2007) of krachtens artikel 3 lid 4 sub c van de CAO (vanaf 1 januari 2007) en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I.
2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON I een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.

## ARTIKEL 5 Hoogte van de uitkering

- a. Hoogte voltijd VUT-uitkering
1. De uitkering op grond van deze CAO wordt beschouwd als een aanvulling op het op 31 december 2005 op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling, fictief vastgestelde vroegpensioen.
  2. De uitkering ingevolge dit fictief vastgestelde vroegpensioen wordt aangevuld tot 75% van de grondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement .
  3. Het bestuur van SUCON kan besluiten om een indexatie toe te passen. Om deze indexatie toe te kunnen passen dienen minimaal de financiële middelen

van het fonds voldoende te zijn, meegewogen de toekomstige verplichtingen van het fonds.

Indien tot indexatie wordt besloten dan zal de uitkering ingevolge deze cao, gelijktijdig aan de datum van de algemene loonsverhoging op grond van de cao voor de Contractcateringbranche, ten hoogste worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex reeks alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) maar nooit hoger dan de indexatie conform de loonsverhoging in de cao voor de Contractcateringbranche

b. Hoogte deeltijd VUT-uitkering

Voor de deelnemer die van zijn recht op uitkering slechts gedeeltelijk gebruik maakt wordt de uitkering zoals die onder a is berekend (dus 75% van de pensioengrondslag minus het (fictieve) recht op vroegpensioen) vermenigvuldigd met een deeltijdfactor, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren, dat de deelnemer van de regeling gebruik maakt en de noemer door het aantal uren, dat hij gemiddeld werkzaam was in de 52 weken voorafgaande aan zijn deelnemerschap. De deeltijdfactor moet groter zijn dan nul.

c. Hoogte uitkering van deelnemer die een gedeeltelijke SV-uitkering heeft

1. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die volledig van de regeling gebruik maakt, wordt de uitkering, zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering.
2. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die gedeeltelijk gebruik maakt van de regeling, wordt de uitkering zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor als bedoeld onder b.

#### ARTIKEL 5 A

##### **Uitstel**

Een werknemer die de minimum uittredingsleeftijd heeft bereikt en die voldoet aan de uittredingsvoorwaarden zoals opgenomen in artikel 4 kan het uittredingsmoment uitstellen tot een datum niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. In dat geval wordt de uitkering als bedoeld in artikel 5, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2006, door het bestuur van SUCON I herrekend.

De uitgestelde uitkering kan slechts ingaan indien de werknemer tijdig een aanvraag doet zoals bedoeld in artikel 4 van het Reglement en op dat moment nog voldoet aan de voorwaarden voor uittreding.

De onderhavige bepaling heeft geen betrekking op een reeds uitgestelde periode vóór de VUT-uitkering welke periode gelegen is vóór 1 januari 2006.

#### ARTIKEL 6

##### **Wederkerigheidsbepaling**

Wederkerigheid met andere stichtingen is mogelijk. Hierover beslist het bestuur van SUCON in concrete gevallen en stelt daarbij de voorwaarden vast.

ARTIKEL 7  
**Inhoudingen**

1. De SUCON houdt op de uitkeringen in:
  - a. De verschuldigde loonheffing.
  - b. De inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet.
  - c. Het eventuele werknemersdeel in de pensioenpremie voor de deelnemer krachtens de bij zijn laatste werkgever geldende pensioenregeling.
  - d. Een percentage van 1,5 als bijdrage in de totale VUT-uitkeringslasten.

ARTIKEL 8  
**Financiële verplichtingen**

Voor rekening van SUCON I komen de financiële verplichtingen zoals omschreven in artikel 9 van het reglement.

ARTIKEL 9  
**Vergunning tot afwijking**

1. De Vakraad voor de Contractcateringbranche bedoeld in de CAO voor de Contractcateringbranche is gerechtigd tot het geven van een vergunning tot afwijking van één of meer bepalingen van deze CAO.

De Vakraad kan een gegeven vergunning te allen tijde intrekken.

ARTIKEL 10  
**Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze CAO is aangegaan voor een periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011. Opzegging kan geschieden door elke der partijen bij deze CAO en wel per aangetekend schrijven aan het secretariaat van de Vakraad voor de Contractcateringbranche, waarbij een opzegtermijn van minstens drie maanden voor de aflooptdatum van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht dient te worden genomen.

Partijen te ener zijde:

*Vereniging Nederlandse  
Cateringorganisaties*  
J.G.A. Rijniere  
Mr. J.C. van Zundert

Partijen te anderer zijde:

*FNV Horecabond*  
E.P. de Vries  
B.C. Francooy  
*CNV BedrijvenBond*  
W. Ramakers  
J. Jongejan  
*De Unie*  
E. Teerink

**REGLEMENT**  
**STICHTING VERVROEGDE UITTREDING**  
**VOOR DE**  
**CONTRACTCATERINGBRANCHE I (SUCON I)**

REGLEMENT STICHTING VERVROEGDE UITTREDING VOOR DE  
CONTRACTCATERINGBRANCHE (SUCON)

ARTIKEL 1	Definities
ARTIKEL 2	Bijdrage
ARTIKEL 3	Recht op een uitkering
ARTIKEL 4	Termijn indienen aanvraag om uitkering
ARTIKEL 5	Uitkeringsgrondslag
ARTIKEL 5A	Uitstel
ARTIKEL 6	Hoogte van de uitkering
ARTIKEL 7	Rechten van de deelnemer
ARTIKEL 8	Inhoudingen
ARTIKEL 9	Financiële verplichtingen
ARTIKEL 10	Tijdstip van de uitkering
ARTIKEL 11	Vermindering resp. wijziging van rechten
ARTIKEL 12	Verrichten van arbeid
ARTIKEL 13	Terugvordering of beëindiging
ARTIKEL 14	52-weken periode
ARTIKEL 15	Controle
ARTIKEL 16	Beëindiging van de uitkering
ARTIKEL 17	Hardheidsclausule
ARTIKEL 18	Verplichting tot opgave van gegevens
ARTIKEL 19	Toetsing
ARTIKEL 20	Inwerkingtreding
ARTIKEL 21	Slotbepaling

Trefwoordenregister Reglement Stichting vervroegde uittreding voor de  
Contractcateringbranche I

Beëindiging van de uitkering	Artikel	16
Bijdrage	Artikel	2
Controle	Artikel	15
Definities	Artikel	1
Financiële verplichtingen	Artikel	9
Hardheidsclausule	Artikel	17
Inhoudingen	Artikel	8
Inwerkingtreding	Artikel	20
Rechten van de deelnemer	Artikel	7
Recht op een uitkering	Artikel	3
Slotbepaling	Artikel	21
Terugvordering of beëindiging	Artikel	13
Tijdstip van de uitkering	Artikel	10
Toetsing	Artikel	19
Toetsingscommissie	Artikel	19
Uitkeringsgrondslag en uitkeringen	Artikel	5
Vermindering resp. wijziging van rechten	Artikel	11
Verplichting tot opgave van gegevens	Artikel	18
Verrichten van arbeid	Artikel	12



## ARTIKEL 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- A. CAO:  
de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950.
- B. SUCON I:  
de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche I ,  
gevestigd te Tilburg.  
SUCON II:  
de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche II,  
gevestigd te Tilburg.
- C. Werknemer:  
degene, die werknemer is in de zin van de CAO.
- D. Werkgever:  
degene, die werkgever is in de zin van de CAO.
- E. Pensioendatum:  
de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt.
- F. Deelnemer:  
de werknemer wiens verzoek om in aanmerking te komen voor een uitkering  
door de SUCON I is ingewilligd.
- G. SV-uitkering:  
een uitkering krachtens de ZW, WAO, WAJONG, WAZ of WIA, dan wel een  
combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een)  
uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of een daarmee gelijkgestelde uitkering,  
inclusief vakantietoeslag.
- H. Administrateur:  
SUCON I , Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.

## ARTIKEL 2 Bijdrage

Hoogte van de bijdrage

De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de SUCON I waarvan een bij de CAO te bepalen deel wordt ingehouden op het bij CAO bepaalde loon van de werknemer. De door de werkgever verschuldigde bijdrage bedraagt een bij de CAO vast te stellen percentage van het bij CAO bepaalde loon.

Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de personen als gevolg van vrijwillige aansluiting.

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 verzekering voor hem zou gelden.

De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde loongegevens te vermelden op de verzamelloonstaat. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een externe (register)accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

ARTIKEL 3  
**Recht op een uitkering**

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON I en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens deze CAO gestelde voorwaarden.

De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden uitgaande van een AOW-leeftijd van 65 jaar. Indien deze AOW-leeftijd zou worden verhoogd, dan impliceert dit dienovereenkomstige verhoging van de Vut-leeftijden zoals in dit artikel genoemd.

Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van deze CAO en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.

1. Recht op een uitkering krachtens deze CAO heeft voornoemde werknemer:
  - a. I die geboren is vóór 1946 en de 58-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste twaalf jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
  - II die geboren is in 1946 en de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste veertien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
  - III die geboren is in 1947 en de 61,5-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste veertien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
  - IV die geboren is in 1948 en de 62,5-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste zestien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
  - V. die geboren is in 1949 en de 63-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende de laatste zestien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.

en

- b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.

en

- c. die de extra premie van 3,5% genoemd in artikel 3 tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON en vanaf 1 januari 2007 aan SUCON I.
- d. De werknemer die in de jaren, gelegen voor de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kan -mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten- eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON I .

Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referentieperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen voor 1 januari 2003, dient voormelde werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.

- e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de 61-jarige werknemer, die 40 of meer jaren onafgebroken in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. Hiervan dient hij tenminste de laatste 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest bij een werkgever in de Contractcateringbranche. De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.
2. **Uitbreiding van het dienstjarencriterium:**  
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON I meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
  3. **Uitzondering op dienstjarencriterium:**  
Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden.  
Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.
  4. **Deeltijd VUT:**
    - a. Er bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e, de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling.  
Ook uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt is mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4 en 7, eerste en tweede lid van het VUT-reglement, is hierbij van overeenkomstige toepassing. (Voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvraag van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen).  
Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering.
    - b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op

grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.

In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.

5. 1. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:  
Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:
  - a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
  - b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
  - c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt.
  - d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend.
  - e. afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3 sub c van de CAO (vóór 1 januari 2007) of krachtens artikel 3 lid 4 sub c van de CAO (vanaf 1 januari 2007) en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I.
2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON I een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.

#### ARTIKEL 4

#### **Termijn indienen aanvraag om uitkering**

1. Termijn indienen bij de werkgever:  
De werknemer dient het verzoek tot vervroegde uittreding drie maanden voor de gevraagde uittredingsdatum aan de werkgever te doen.
2. Termijn indienen bij de SUCON I:  
Het volledig ingevulde aanvraagformulier met bijlagen dient tenminste twee maanden voor de gevraagde uittredingsdatum in het bezit van de administrateur van de SUCON I te zijn.

In geval aannemelijk kan worden gemaakt dat er door nalatigheid van de werkgever sprake is van een te late indiening van het aanvraagformulier, wordt de aanvraag t.b.v. de werknemer als tijdig beschouwd en worden de kosten in verband met de te late indiening verhaald op de werkgever.

## ARTIKEL 5 **Uitkeringsgrondslag**

Als grondslag voor de uitkering geldt het gemiddelde van de som van de pensioengrondslagen inclusief de verhogingen zoals die van 1 januari 1993 tot 1 januari van het jaar waarin men uittreedt door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Horecabedrijf voor de werknemer zijn vastgesteld verhoogd met de ontwikkeling van de lonen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche vanaf 1 januari van het jaar waarin men uittreedt tot de datum waarop de VUT-uitkering ingaat.

Indien de benodigde referteperiode voor het verkrijgen van een uitkering korter is dan gerekend vanaf 1 januari 1993 dan blijft de pensioengrondslag van 1993 (en eventuele volgende jaren) buiten beschouwing en geldt de gemiddelde som van de pensioengrondslagen van de relevante referteperiode-jaren.

De grondslag voor de uitkering bedraagt ten hoogste het maximum dagloon ingevolge de ziektewet.

Bij wijziging van de pensioengrondslagdefinitie blijft de pensioengrondslagdefinitie van pensioenfonds Horeca & Catering zoals deze in 2006 van toepassing was als uitgangspunt gelden.

## ARTIKEL 5A **Uitstel**

Een werknemer die de minimum uittredingsleeftijd heeft bereikt en die voldoet aan de uittredingsvoorwaarden zoals opgenomen in artikel 4 van deze CAO (artikel 3 van het VUT-reglement) kan het uittredingsmoment uitstellen tot een datum niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. In dat geval wordt de uitkering als bedoeld in artikel 5, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2006, door het bestuur van SUCON I herrekend.

De uitgestelde uitkering kan slechts ingaan indien de werknemer tijdig een aanvraag doet zoals bedoeld in artikel 4 van het Reglement en op dat moment nog voldoet aan de voorwaarden voor uittreding.

De onderhavige bepaling heeft geen betrekking op een reeds uitgestelde periode vóór de VUT-uitkering welke periode gelegen is vóór 1 januari 2006.

## ARTIKEL 6 **Hoogte van de uitkering**

Hoogte voltijd VUT-uitkering

1. De uitkering op grond van deze CAO wordt beschouwd als een aanvulling op het op 31 december 2005 op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling, fictief vastgestelde vroegpensioen.
2. De uitkering ingevolge dit fictief vastgestelde vroegpensioen wordt aangevuld tot 75% van de grondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement .
3. Het bestuur van SUCON kan besluiten om een indexatie toe te passen. Om deze indexatie toe te kunnen passen dienen minimaal de financiële middelen van het fonds voldoende te zijn, meegewogen de toekomstige verplichtingen van het fonds.

Indien tot indexatie wordt besloten dan zal de uitkering ingevolge deze cao, gelijktijdig aan de datum van de algemene loonsverhoging op grond van de cao voor de Contractcateringbranche, ten hoogste worden geïndexeerd op basis van

de consumentenprijsindex reeks alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) maar nooit hoger dan de indexatie conform de loonsverhoging in de cao voor de Contractcateringbranche.

- b. Hoogte deeltijd VUT-uitkering  
Voor de deelnemer die van zijn recht op uitkering slechts gedeeltelijk gebruik maakt wordt de uitkering zoals die onder a is berekend (dus 75% van de pensioengrondslag minus het (fictieve) recht op vroegpensioen) vermenigvuldigd met een deeltijdfactor, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren, dat de deelnemer van de regeling gebruik maakt en de noemer door het aantal uren, dat hij gemiddeld werkzaam was in de 52 weken voorafgaande aan zijn deelnemerschap.  
De deeltijdfactor moet groter zijn dan nul.
- c. Hoogte uitkering van deelnemer die een gedeeltelijke SV-uitkering heeft
1. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die volledig van de regeling gebruik maakt, wordt de uitkering, zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering.
  2. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die gedeeltelijk gebruik maakt van de regeling, wordt de uitkering zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor als bedoeld onder b.

## ARTIKEL 7

### **Rechten van de deelnemer**

Verstrekking van een uitkering.

De SUCON I willigt een verzoek om in aanmerking te komen voor een uitkering in als naar het oordeel van de SUCON I aan alle voorwaarden is voldaan.

De deelneming begint op de eerste dag van een kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de werknemer aan de voorwaarden voldoet als bedoeld in artikel 4 van deze CAO en artikel 3 van het VUT-reglement.

## ARTIKEL 8

### **Inhoudingen**

De SUCON houdt op de uitkeringen in:

- a. De verschuldigde loonheffing.
- b. De inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet.
- c. Het eventuele werknemersdeel in de pensioenpremie voor de deelnemer krachtens de bij zijn laatste werkgever geldende pensioenregeling.
- d. Een percentage van 1,5 als bijdrage in de totale VUT-uitkeringslasten

## ARTIKEL 9

### **Financiële verplichtingen**

1. De SUCON I neemt de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:
  - a. De inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet.

- b. Het werkgeversaandeel in de premie voor het verplicht gestelde Bedrijfspensioenfonds voor het Horecabedrijf.  
Omtrent voortzetting van een pensioenverzekering anders dan bij het Bedrijfspensioenfonds alsof de deelnemer in dienst was gebleven, zal de deelnemer overleg plegen met zijn werkgever.  
SUCON I zal nimmer meer voor haar rekening nemen dan de verplicht gestelde premie voor het Bedrijfspensioenfonds voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 10  
**Tijdstip van de uitkering**

1. De eerste uitkering geschiedt over de maand, waarin de deelneming is begonnen.
2. Het tijdstip van de uitkering ligt in de tweede helft van de maand, waarover de uitkering plaatsvindt.

ARTIKEL 11  
**Vermindering resp. wijziging van rechten**

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor, dan wel in het genot is van, een SV-uitkering of loondoorbetaling op grond van BW artikel 7:629 of een (vroeg)pensioen, dan dient hij dit onverwijld aan de SUCON te melden.
2. De SV-uitkering of loondoorbetaling als genoemd in lid 1 wordt in mindering gebracht op de door de SUCON I te verstrekken uitkering.
3. De deelnemer is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering of loondoorbetaling als genoemd in lid 1 onmiddellijk aan de SUCON I te melden.

ARTIKEL 12  
**Verrichten van arbeid**

- a. Voltijd VUT-uitkering:
1. Wanneer de deelnemer inkomsten geniet uit arbeid, is hij verplicht dit onmiddellijk aan de SUCON I te melden.
  2. De uit arbeid genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de door de SUCON I te verstrekken uitkering indien en voor zover deze inkomsten :
    - a. worden genoten uit werkzaamheden, waarmee de deelnemer in de periode van drie jaren voorafgaande aan het tijdstip van uittreden is begonnen of eerst na toekenning van de uitkering op grond van dit reglement een aanvang heeft gemaakt.
    - b. worden genoten uit reeds voor de toekenning van een uitkering op grond van dit reglement uitgeoefende nevenfuncties of eigen onderneming en meer bedragen dan de gemiddelde inkomsten over de drie jaren onmiddellijk voorafgaande aan de datum waarop de VUT-uitkering is toegekend.
  3. Niet in mindering worden gebracht inkomsten uit werkzaamheden voor maat-

schappelijke organisaties (bijv. vacatiegelden) alsmede inkomsten die worden genoten als deelnemer in de Centrale Examencommissie van de Stichting OCC.

b. Deeltijd VUT-uitkering:

Een deelnemer die gebruik maakt van de deeltijd-VUT mag ten hoogste een inkomen genieten gelijk aan de gemiddelde verdiensten over de laatste 52 weken direct voorafgaande aan de uittredingsdatum, vermenigvuldigd met de factor 1 minus de deeltijdfactor als bedoeld in artikel 6, onderdeel b.

ARTIKEL 13

**Terugvordering of beëindiging**

Wanneer de SUCON I teveel of ten onrechte uitkering aan een deelnemer heeft betaald doordat die uittreder niet voldeed aan één der voorwaarden van dit reglement, kan het bestuur van de SUCON I de uitkering verminderen, terugvorderen of beëindigen.

ARTIKEL 14

**52-weken periode**

Met de periode van “52 weken onmiddellijk voorafgaande aan” wordt, gelet op de loonadministratie van de werkgever gelijkgesteld de periode van “12 kalendermaanden voorafgaande aan”, alsmede de periode van “13 4-weken perioden voorafgaande aan”.

ARTIKEL 15

**Controle**

De SUCON I zal controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden.

ARTIKEL 16

**Beëindiging van de uitkering**

De uitkering wordt beëindigd op de pensioendatum van de deelnemer of bij eerder overlijden.

ARTIKEL 17

**Hardheidsclausule**

In de gevallen, waarin toepassing van de regeling tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur van de SUCON I een beslissing in afwijking van de bepalingen van dit reglement nemen.

ARTIKEL 18

**Verplichting tot opgave van gegevens**

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen, die de SUCON I noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever of de werknemer ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, dan is de SUCON I bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen. De uittreder is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens, die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.
2. De werknemer dient schriftelijk in te stemmen met het verstrekken van en in te



- staan voor de juistheid van de gegevens die de werkgever aan de SUCON I aanlevert en die betrekking hebben op zijn aanvraag om uitkering.
- Indien blijkt dat onjuiste of onvolledige gegevens verstrekt zijn, kan het bestuur het recht op een uitkering laten vervallen. Een en ander laat onverlet de bevoegdheid van het bestuur van de SUCON I om de uitkering te verminderen, terug te vorderen of te beëindigen overeenkomstig artikel 13 van dit reglement.

## ARTIKEL 19

### **Toetsing**

- Degene ten aanzien van wie door het bestuur van SUCON I een schriftelijk besluit op grond van het onderhavige reglement is genomen, heeft het recht tegen deze beslissing binnen één 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 en/of het onderhavige reglement.  
Het Reglement voor de Toetsingscommissie SUCON I maakt integraal onderdeel uit van de CAO en het reglement.
- De Toetsingscommissie geeft haar opvatting in de vorm van een schriftelijk advies. Het bestuur van SUCON I neemt een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie na kennisgenomen te hebben van de uitspraak van de Toetsingscommissie.

## ARTIKEL 20

### **Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2006.

- Dit reglement is een onderdeel van de “Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche”.
- Dit reglement is van kracht voor een periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011.

## ARTIKEL 21

### **Slotbepaling**

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

# **Bijlage 1**

## **bij Reglement SUCON I**

### **Reglement toetsingscommissie**

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 plaatsvervangers. 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.

## **Bijlage 2**

### **bij Reglement SUCON I**

#### **Toetsing**

Kenmerkend voor de toetsing door de Toetsingscommissie SUCON I is de terughoudende opstelling van de toetsende instantie (de Toetsingscommissie): de beleidsvrijheid van het orgaan dat de bestreden beslissing destijds heeft genomen (het bestuur van SUCON I) wordt gerespecteerd.

De Toetsingscommissie toetst alleen of de beslissing in strijd 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 is genomen. De Toetsingscommissie zal met andere woorden niet beoordelen of het bestuur van SUCON I wellicht een andere beslissing had kunnen nemen.

## **Bijlage 3**

### **Bij Reglement SUCON I**

#### **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:

- A. bedanken door het lid zelf c.q. door de betreffende organisatie alwaar het commissielid bij aangesloten is;
- B. 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 Gorinchem) of het secretariaat van de

Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (Postbus 7308, 2701 AH 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 4**

### **bij Reglement SUCON I**

#### **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's 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 inflightcatering (ten behoeve van passagiers).

Offshore-catering is uitgezonderd van de werkingssfeer van deze CAO.

Werkgevers met activiteiten ter zake van inflightcatering kunnen automatisch via de Vakraad dispensatie verkrijgen voor toepassing van de CAO's in de Contract-cateringbranche ten behoeve van het kunnen blijven toepassen van hun eigen ondernemings-CAO. Het beleid van de Vakraad zal echter gericht zijn op een uiteindelijke integratie in de CAO's voor de Contractcateringbranche.

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-prijzetting van de aangeboden produkten en diensten. Tenslotte kan bij wijze van voorbeeld ook de dienstverlening door een cateringbedrijf 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-prijzetting 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 en de SAVAC-CAO voor de Contractcateringbranche.

## Bijlage 5

### bij Reglement SUCON I

#### Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten in Invordering

##### Artikel 1

###### *Ambtshalve vaststelling premiebedrag*

- a. Indien de werkgever, ondanks minimaal 2 aanmaningen (waarvan de 2<sup>e</sup> aangetekend wordt verstuurd), niet voldoet aan de verplichting de gevraagde loonsom op te geven, is SUCON I bevoegd de gevraagde loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of alsnog verschuldigde bedrag aan premie ambtshalve vast te stellen.
- b. 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 SUCON I 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 SUCON I opnieuw ambtshalve aanslagen opleggen welke 20% uitgaan boven het bedrag van de tweede ambtshalve aanslagen.
- c. 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 3 lid 1 CAO*

In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en) neergelegd in artikel 3 van de VUT-CAO voor werknemers geboren vóór 1950, kan SUCON I 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. SUCON I deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel.

SUCON I 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:

###### Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 <sup>e</sup> overtreding	2 <sup>e</sup> overtreding	3 <sup>e</sup> e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 4.538,-- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 4.500,--	7,5%, max. € 4.500,--
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 ambthalfve aanslag als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.

Niet-tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 <sup>e</sup> overtreding	2 <sup>e</sup> overtreding	3 <sup>e</sup> e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 454,-- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.361,--	7,5%, max. € 4.500,--
Vergrijpboete	25%, max. € 2.269,--	37,5%, max. € 4538,--	37,5%, geen maximum bedrag

**Overtreding van de 5%-regeling**

	1 <sup>e</sup> overtreding	2 <sup>e</sup> overtreding	3 <sup>e</sup> e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 454,-- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.361,--	7,5%, max. € 4.500,--
Vergrijpboete	25%, max. € 2.269,--	37,5%, max. € 4538,--	37,5%, geen maximum bedrag

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

	1 <sup>e</sup> overtreding	2 <sup>e</sup> overtreding	3 <sup>e</sup> e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 1.361,-- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 2.269,--	7,5%, max. € 4.500,--
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

**Artikel 3**

*Invordering bijdragen*

- a. Betaling van de SUCON I verschuldigde bijdrage dient te geschieden binnen één maand na dagtekening van de desbetreffende door SUCON I 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.
- b. 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 bedragen, 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 SUCON I.

## Bijlage 6

### Artikel 4 uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953

#### ARTIKEL 4 Aanspraak op een uitkering

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON II en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens deze CAO gestelde voorwaarden.

De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden uitgaande van een AOW-leeftijd van 65 jaar. Indien deze AOW-leeftijd zou worden verhoogd, dan impliceert dit dienovereenkomstige verhoging van de Vut-leeftijden zoals in dit artikel genoemd.

Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van deze CAO en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.

1. Recht op een uitkering krachtens deze CAO heeft voornoemde werknemer:
  - a. die geboren is in 1950, 1951, 1952 of 1953 en die de 63-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de achttien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.

en

  - b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.

en

  - c. die de extra premie van 3,5%, zoals neergelegd in artikel 3 van de “Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950”, tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON, van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006 aan SUCON I en vanaf 1 januari 2007 –vanaf welke datum de betaling van de extra premie van 3,5% is neergelegd in deze CAO- aan SUCON II.
  - d. De werknemer die in de jaren, gelegen voor de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kan -mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten- eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON II. Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referentieperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen voor 1 januari 2003, dient voormelde werknemer



werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.

- e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de 61-jarige werknemer, die 40 of meer jaren onafgebroken in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. Hiervan dient hij tenminste de laatste 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest van een werkgever in de Contractcateringbranche. De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.

2. Uitbreiding van het dienstjarencriterium:

Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON II meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.

3. Uitzondering op dienstjarencriterium:

Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden.

Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.

4. Deeltijd VUT:

- a. Onder de navolgende voorwaarden bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling indien en voor zover:
  - 1. De werkgever daarvoor toestemming verleent.
  - 2. Met toestemming van de werkgever is uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4 en 7, eerste en tweede lid van het VUT-reglement, is hierbij van overeenkomstige toepassing. (Voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvraag van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen).
  - 3. Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering.

- b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.  
In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.
- c. De werkgever stemt in met het verzoek tot deeltijd VUT als blijkt dat er mede in aanmerking genomen de resterende uren een werkbare situatie blijft bestaan. Indien de werkgever besluit een verzoek om deeltijd VUT af te wijzen is hij gehouden daarvan een op schrift gestelde en met redenen omklede beslissing aan de werknemer te geven.
- d. Indien de werknemer zich in een beslissing als bedoeld in het vorige lid niet kan vinden kan hij aan de Vakraad voor de Contractcateringbranche verzoeken een bindend advies uit te brengen. De procedure hiervoor is opgenomen in een bijlage bij het reglement.

5.

1. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:

Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:

- a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
- b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
- c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt.
- d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend.
- e. in het kalenderjaar 2006 afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3 sub c van de “Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950” en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I of na 1 januari 2007 afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 3c van deze CAO en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON II.

2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON II een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.

## **Statuten**

### **Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche I**

#### **Artikel 1 Naam en zetel**

1. De stichting draagt de naam: "Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche I", hierna te noemen "de stichting".
2. De stichting heeft haar zetel te Tilburg.

#### **Artikel 2 Doel**

De Stichting heeft ten doel: voor werknemers in de contractcatering, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 van toepassing is, de mogelijkheid te openen vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden op basis van de bij de collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 getroffen regeling en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens een daarvoor vastgesteld reglement.

#### **Artikel 3 Duur**

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

#### **Artikel 4 Financiële middelen**

De financiële middelen van de stichting bestaan uit:

- a. de door de werkgevers te storten bijdragen als bepaald in de "collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950";
- b. bijdragen van de overheid;
- c. andere baten.

#### **Artikel 5 Bestuur**

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit tenminste 8 leden.
- 2.a De bestuursleden worden benoemd door partijen bij de CAO vrijwillig vervroegde uittreding voor de contractcateringbranche.
- 2.b Door partijen aan werkgeverszijde en partijen aan werknemerszijde worden evenveel bestuursleden benoemd.

3. De in lid 2 genoemde partijen benoemen voor elk bestuurslid een plaatsvervangend lid, dat in het bestuur zitting zal nemen bij ontstentenis van het zittend bestuurslid.
4. De benoeming van een bestuurslid en een plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar.
5. Een bestuurslid en een plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.
6. De in lid 2 genoemde partijen hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde bestuursleden en plaatsvervangende bestuursleden te vervangen door anderen.
7. Het bestuurslidmaatschap en het plaatsvervangend bestuurslidmaatschap eindigt door:
  - a. overlijden;
  - b. periodiek aftreden;
  - c. schriftelijk bedanken;
  - d. onder curatelestelling of faillissement;
  - e. door ontslag door de partij, die het betreffende bestuurslid heeft benoemd.

#### Artikel 6

#### **Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter en secretaris**

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
2. De functie van voorzitter wordt in de even jaren vervuld door een bestuurslid, benoemd door een werkgeversorganisatie en de functie van plaatsvervangend voorzitter door een bestuurslid, benoemd door een werknemersorganisatie, partij bij de CAO; in de oneven jaren geldt het omgekeerde.
3. Het bestuur benoemt een secretaris al dan niet uit zijn midden, het bestuur kan een plaatsvervangend secretaris al dan niet uit zijn midden benoemen.
4. Wanneer de secretaris niet uit het bestuur is benoemd, heeft hij het recht de bestuursvergaderingen bij te wonen; hij heeft een adviserende stem.

#### Artikel 7

#### **Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging**

1. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd. De in de wet voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.
2. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur.
3. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan de voorzitter en de vicevoorzitter gezamenlijk.
4. Het bestuur kan volmacht verlenen aan één of meer bestuursleden, alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van de volmacht te vertegenwoordigen.

#### Artikel 8

## **Administrateur**

Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur en met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.

### Artikel 9

#### **Bestuursvergaderingen**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of tenminste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde vergadering van het bestuur jaarlijks door het bestuur vast te stellen vacatiegeld. Reis- en verblijfkosten, door de leden van het bestuur in hun functie gemaakt, worden vergoed volgens door het bestuur vast te stellen regeling.

### Artikel 10

#### **Besluitvorming**

1. Het bestuur kan slechts besluiten nemen wanneer tenminste 2 bestuursleden, benoemd door partijen aan werkgeverszijde en 2 bestuursleden, benoemd door partijen aan werknemerszijde, zoals genoemd in artikel 5, lid 2, aanwezig zijn. Indien een besluit niet genomen kan worden wegens het niet aanwezig zijn van het vereiste aantal bestuursleden is het bepaalde in artikel 15, lid 3, van overeenkomstige toepassing.
2. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald kunnen geldige besluiten slechts worden genomen bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
3. Elk werkgeverslid heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige werknemersleden; elk werknemerslid heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige werkgeversleden.
4. Over zaken wordt mondeling en over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend.
6. Bij staking van stemmen wordt in een volgende vergadering opnieuw over hetzelfde onderwerp gestemd; staken de stemmen dan wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen wanneer het zaken betreft en beslist het lot wanneer de stemming personen betreft.
7. Besluiten kunnen ook buiten vergadering worden genomen mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.  
Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.

### Artikel 11

#### **Boekjaar en begroting**

1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar.
2. Het eerste boekjaar wordt gerekend van de dag van oprichting van de stichting af tot en met 31 december 1989.
3. Jaarlijks voor 1 januari stelt het bestuur de begroting voor het komende boekjaar vast.
4. De begroting is beschikbaar voor bij het fonds betrokken werkgevers / werknemers.

## Artikel 12 **Jaarverslag**

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekening te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.
2. Jaarlijks na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de toestand van de stichting vast, welke stukken binnen drie maanden na afloop van het boekjaar door het bestuur dienen te worden opgemaakt en waaruit moet blijken dat de uitgaven conform het bestedingsdoel zijn gedaan; het bestuur legt daarmee rekenschap af van het gevoerde beleid. Ten blijke van de vaststelling worden voornoemde stukken door de voorzitter en de secretaris van de stichting ondertekend.
3. Het bestuur is verplicht de in de leden 1 en 2 vermelde bescheiden tenminste tien jaar lang te bewaren.
4. De rekening en verantwoording vergezeld van de verklaring van de registeraccountant of accountant-administratieconsulent wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen jaarlijks gepubliceerd en wordt ter inzage neergelegd van de bij de Stichting betrokken werkgevers / werknemers ten kantore van de Stichting en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen en worden op aanvraag toegezonden aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

## Artikel 13 **Beheer geldmiddelen**

1. De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd.
2. Voorzover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
3. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.

4. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
5. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van de kosten vaststellen.

#### Artikel 14 **Reglementen**

1. Het bestuur kan reglementen vaststellen en wijzigen; deze reglementen mogen geen bepalingen inhouden, welke in strijd zijn met de wet of deze statuten.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststellen van een reglement is het bepaalde in artikel 15 leden 2, 3 en 4 van toepassing.
3. De reglementen alsmede aangebrachte wijzigingen daarin treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage wordt neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin het fonds is gevestigd.

#### Artikel 15 **Wijziging van statuten**

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van de stichting.
2. Besluiten tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een speciaal daartoe bijeen geroepen vergadering waarin tenminste 3/4 der bestuursleden aanwezig is.
3. Wanneer in deze vergadering niet tenminste 3/4 der bestuursleden aanwezig is wordt binnen 4 weken, doch niet eerder dan 2 weken daarna, wederom een vergadering gehouden waarin een besluit tot statutenwijziging kan worden genomen mits met inachtneming van het bepaalde in artikel 10, lid 1, de meerderheid der bestuursleden aanwezig is.
4. Indien de voorzitter van het bestuur dit wenselijk acht en geen der afzonderlijke leden daartegen bezwaar heeft, kan het bestuur, in afwijking van lid 3, het besluit tot statutenwijzigingen schriftelijk nemen. Alle bestuursleden dienen in dat geval hun stem schriftelijk, telegrafisch, per telex of per e-mail uit te brengen. Het besluit wordt alsdan genomen met volstrekte meerderheid van stemmen.  
Van een aldus genomen besluit wordt onder bijvoeging van de ingekomen stemmen door de secretaris een relaas opgemaakt dat bij de notulen wordt gevoegd.
5. De statuten alsmede de in de statuten aangebrachte wijzigingen treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage wordt neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin het fonds is gevestigd.

#### Artikel 16 **Ontbinding van de stichting**

1. Bij ontbinding van de stichting geschiedt de vereffening door het bestuur.
2. Gedurende de vereffening blijven de statuten zoveel mogelijk van kracht.
3. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande, dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel, dat het meest overeenkomt met het doel van de stichting.

#### Artikel 17

#### **Inschrijving in het stichtingenregister**

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het stichtingenregister, gehouden door de kamer van Koophandel en Fabrieken, binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van deze akte dan wel authentiek uittreksel van de akte, bevattende de statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.
2. Het bestuur draagt zorg dat in bedoeld register steeds wordt ingeschreven de naam, de voornamen, de woonplaats, het adres alsmede de geboortedatum van elk dergenen, die de stichting in en buiten rechte vertegenwoordigt.

#### Artikel 18

1. In alle gevallen, waarin deze statuten of reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.
2. Deze statuten zijn een onderdeel van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950.