

**Collectieve
Arbeidsovereenkomst
voor de Contractcateringbranche**

1 juli 2015 tot 1 juli 2016

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

Inhoudsopgave

Algemeen deel

Definities

Pagina

art. 1 Definities

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

Werkings sfeer

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

De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid

- art. 6 Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd
- art. 7 De arbeidsovereenkomst
- art. 8 Einde van de arbeidsovereenkomst
- art. 9 Uitzendkrachten/payrollers

Contractswisseling en contractswijziging

- art. 10 Contractswisseling (vanaf 1 januari 2015)
- art. 11 Inbesteding (vanaf 1 januari 2015)

Dienstroosters, arbeidstijden en rusttijden

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

Functie-indeling en functievervulling

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

Toepassing salarisschalen

- art. 27 Vaststellen functieloon en toepassing functiejaarschaal
- art. 28 Loon vakantiekracht en loon uitzendkracht/payroller die vakkracht is
- art. 29 Overplaatsing naar hogere groep of schaal en tijdelijke functiewaarneming
- art. 30 Vrijwillige verlaging functieniveau senioren
- art. 31 Beoordelingssysteem en gedifferentieerde beloning

Loonsverhoging en loonbetaling

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

Overwerk, overwerkvergoeding & maximale arbeidstijden

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

Andere toeslagen en vergoedingen

- art. 39 Toeslagen onregelmatige uren en uitzonderingsbepaling
- art. 40 Anticumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoeslag
- art. 41 Toeslag voor feestdagen
- art. 42 Behoud toeslag bij vervanging
- art. 43 Behoud toeslag werknemers in continudienst
- art. 44 Toeslagen ploegendienst
- art. 45 Afbouwregeling ploegendienstmedewerkers
- art. 46 Bedrijfs- en beroepskleding
- art. 47 Kledingtoeslag
- art. 48 Jubileumtoeslag
- art. 49 Reiskosten (vanaf 1 januari 2015)
- art. 49A Overgangsregeling reiskosten
- art. 50 Consignatie

Vakantie en verlof

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

Arbeidsvoorwaarden op maat

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

Kort verzuim

- art. 59 Buitengewoon verlof

Vakopleiding en educatief verlof

- art. 60 Faciliteiten

Arbeidsongeschiktheid

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

Ouderschap en zorg

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

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

- art. 76 Antidiscriminatie
- art. 77 Voorkoming ongewenste intimiteiten
- art. 78 Veiligheid, gezondheid en milieu
- art. 79 Melding werkdruk
- art. 79A Plan voor duurzame inzetbaarheid

Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

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

Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d.

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

Vakbondswerk en medezeggenschap

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

Leerlingen

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

Stichtingen, fondsen en commissies

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

Seinlijn en naleving cao

- art. 106 Seinlijn
- art. 107 Naleving cao

Slotbepalingen

- art. 108 Afwijkingen van bepalingen van deze cao
- art. 109 Duur van de cao

Protocolbepalingen cao-contractcatering

Bijzondere delen

Deel A Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden bedrijfscatering

art. 1	Algemeen
art. 2	Lonen
art. 3	Overwerktoeslag
art. 4	Onregelmatigheidstoeslag
Bijlage A1	Loonschalen per 1 juli 2015 en per 1 januari 2016
Bijlage A2	Matrix toeslagen overwerk
Bijlage A3	Matrix toeslagen onregelmatige uren

Deel B Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden institutionele catering

art. 1	Algemeen
art. 2	Loonindeling
art. 3	Lonen
art. 4	Roostervrije tijd
art. 5	Overwerktoeslag
art. 6	Onregelmatigheidstoeslag
art. 7	Ontwikkelingen
Bijlage B1	Loonschalen per 1 juli 2015 en per 1 januari 2016 voor werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B2	Loonschalen per 1 juli 2015 en per 1 januari 2016 voor werknemers na 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B3a	Matrix toeslagen overwerk werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B3b	Matrix toeslagen overwerk werknemers na 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B4a	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers vóór 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B4b	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers na 1 juli 1994 in dienst
Bijlage B4c	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers na 1 juli 1999 in dienst

Deel C Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden inflightcatering

art. 1	Algemeen
art. 2	Loonindeling
art. 3	Lonen
art. 4	Roostervrije tijd
art. 5	Overwerktoeslag
art. 6	Dienstroosters en onregelmatigheidstoeslag
art. 6A	Afbouwregeling nachtdiensttoeslag
art. 7	Afbouw ploegentoeslag
art. 8	Reiskosten, reistijden
art. 9	Beloningen in natura
art. 10	Eindejaarsuitkering
art. 11	Aanvullende weekendregeling
Bijlage C1	Loonschalen 1 juli 2015 en per 1 januari 2016
Bijlage C2	Matrix toeslagen overwerk
Bijlage C3	Matrix toeslagen onregelmatige uren

Deel D Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden onderwijs catering

art. 1	Algemeen
art. 2	Spaarurenregeling
art. 3	Lonen
art. 4	Onregelmatigheidstoeslag
art. 5	Overwerktoeslag
art. 6	Uitzonderingsbepaling uitrui
art. 7	Vergunning tot afwijking
Bijlage D1a	Voorschriften voor toepassing spaarurenregeling
Bijlage D1b	Model arbeidsovereenkomst spaarurenregeling
Bijlage D2a	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers vóór 1 juli 1999 in dienst
Bijlage D2b	Matrix toeslagen onregelmatige uren werknemers na 1 juli 1999 in dienst
Bijlage D3	Loonschalen 'horeca' per 1 juli 2015 en per 1 januari 2016

Bijlagen bij de cao voor de Contractcateringbranche

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

Procedure voor de melding van problemen op het gebied van werkdruk

Procedure voor de afhandeling van een meldingsformulier

Bijlage 7	Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBA
Bijlage 7a	Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBS
Bijlage 8	Uitvoeringsvoorschriften in verband met lidmaatschapskosten voor werknemers
Bijlage 9	Reglementen Toetsingscommissie SUCON
Bijlage 10	Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling
Bijlage 11	Mutatielijst bij contractswisseling (vanaf 1 januari 2015)
Bijlage 12	Formulier voor het maken van afspraken over roostervrije dagen
Bijlage 13	Reglement dispensatieverzoek (uitwerking artikel 108)
Bijlage 14	Enkele relevante wetsartikelen en toelichtingen

Trefwoordenregister

	Artikel	Pagina
Aanvullingsregeling bij contractsaanpassing	Artikel 11	
Afrekening van het loon	Artikel 33	
Afwijkingen van bepalingen van deze cao	Artikel 108	
Algemene bepalingen vakantierechten	Artikel 51	
Antidiscriminatie	Artikel 76	
Arbeidsduur, arbeidstijden	Artikel 16	
Terugkeerbeleid	Artikel 75	
Arbeidsongeschiktheid	Artikel 65 e.v.	
Arbeidsovereenkomst	Artikel 7	
Bedrijfs- en beroepskleding	Artikel 46	
Bedrijfstakingpensioenfonds	Artikel 97	
Beloningen in natura	Artikel 34	
Beoordelingssysteem	Artikel 31	
Berekening vakantiedagen	Artikel 52	
Bevallingsverlof	Artikel 69	
Calamiteitenverlof	Artikel 72	
Commissie Bezwaren Functie-indeling	Artikel 99	
Consignatie	Artikel 1 lid 18, artikel 50	
Continuarbeid	Artikel 12	
Contractsaanpassing en aanvullingsregeling	Artikel 11	
Contractswisseling	Artikel 10	
Definities	Artikel 1	
Doelgroepenbeleid	Artikel 83	
Duur van de cao	Artikel 109	
Einde van de arbeidsovereenkomst	Artikel 8	
Feestdagen	Artikel 1 lid 21	
Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen	Artikel 1 lid 24, art. 100 I	
Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen	Artikel 1 lid 25, art. 100 II	
Formulier afspraken roostervrije dagen	Bijlage 12	
Functie-indeling	Artikel 23	
Inbesteding	Artikel 11	
Initieel en prijscompensatie	Artikel 32	
Inschakeling werknemersorganisaties	Artikel 88	
Jubileumtoeslag	Artikel 48	
Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie	Bijlage 5	
Kort verzuim	Artikel 59	
Kledingtoeslag	Artikel 47	
Leerlingen en leermeesters	Artikel 94	
Locatie	Artikel 1 lid 8	
Maatregelen in het kader van arbeidsongeschiktheid	Artikel 61 e.v.	
Melding werkdruk	Artikel 79	
Model arbeidsovereenkomst	Bijlage 1a	
Modelovereenkomst voor regiomedewerker	Bijlage 1b	
Modelovereenkomst voor leerlingen	Bijlage 1c	
Mutatielijsten bij contractswisseling	Bijlagen 11	
Onregelmatigheidstoeslag	Artikel 39	
Opdrachtgever	Artikel 1 lid 6	
Opdrachtnemer	Artikel 1 lid 7	
Opzegtermijnen	Artikel 8	
Ouderschapsverlof	Artikel 70	
Overwerktoeslag	Artikel 37	

Ploegendienst	Artikel 1 lid 20, art. 12 e.v.
Ploegendienst medewerkers (afbouw)	Artikel 45
Positie van vrouwen	Artikel 85
Proeftijd en schriftelijke arbeidsovereenkomst	Artikel 6
Rapportagelijst bij contractswisseling en contractswijziging met opdrachtgever	Bijlage 11a
Regiomedewerker	Artikel 1 lid 5, artikel 17
Reglement bindend advies Vakraad	Bijlage 3a
Reglement bindend advies	
Reglement dispensatieverzoek	Bijlage 13
Branchetoetsingscommissie	Bijlage 3b
Reglement Commissie Bezwaren	
Functie-indeling	Bijlage 2
Reglement Commissie Werkingssfeer	Bijlage 4
Reiskosten	Artikel 49 en 49a
Roostervrije dagen en adv oudere werknemers	Artikel 22
Rusttijd per dag	Artikel 18
Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd	Artikel 6
Stage	Artikel 96
Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden	Artikel 103
Stichting Kwaliteit van de Arbeid	Artikel 1 lid 27/102
Toetsingcommissie	Artikel 93
Uitzendkrachten/payrollers	Artikel 9
Uurloon	Artikel 1 lid 13
Vakantierechten	Artikel 51
Vakantierechten bij einde dienstverband en overlijden	Artikel 55
Vakbondscontributie	Artikel 58, bijlage 8
Vakbondswerk in de onderneming	Artikel 90
Vakopleiding en educatief verlof	Artikel 60
Vakraad voor de Contractcateringbranche	Artikel 1 lid 23, artikel 104
Veiligheid, gezondheid en milieu	Artikel 78
Vervallen van vakantiedagen	Artikel 53
Voorkoming ongewenste intimiteiten	Artikel 77
Wekelijkse rustdag	Artikel 15
Werkdruk	Artikel 79, bijlage 6
Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden	Artikel 87
Werkingsfeer	Artikel 2, 3
Wetsartikelen en toelichting	Bijlage 14
Ziekte / WIA	Artikel 64 e.v.
Zorgverlof	Artikel 73
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Artikel 69

Preambule

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche, looptijd 1 juli 2015 tot 1 juli 2016.

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

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

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

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

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

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

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

Die tekst is ook opgenomen op www.stichtingencontractcatering.nl.

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

Algemeen deel

Definities

ARTIKEL 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

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

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

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

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

Dientengevolge zijn hierop de artikelen 10 en 11 van de cao niet van toepassing.

9. Levenspartner:

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

10. Leerling:

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

11. Vakantiekraacht:

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

12. Stagiairs:

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

13. Uurloon:

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

14. Vereveningstoeslag

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

15. Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur is voor een werknemer:

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

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

16. Overwerk:

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

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

17. Meeruren:

Uren die uitgaan boven de contractueel overeengekomen uren maar die niet liggen boven de normale arbeidsduur per week.

18. Consignatie:

Onder consignatie wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is

bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

19. Roostervrije dagen:

Dagen waarop met behoud van loon geen arbeid wordt verricht en die niet worden opgebouwd of verdiend door de werknemer.

Voor aanwijzing van roostervrije dagen komen niet in aanmerking reeds overeengekomen vakantiedagen.

20. Ploegendienst:

Arbeid volgens een dienstrooster, dat voorziet in regelmatig wisselende tijdstippen van aanvang en einde, die buiten de dagdienst kunnen liggen.

21. Erkende feestdagen:

Erkende feestdagen in het kader van de cao zijn:

Nieuwjaarsdag, eerste Paasdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag.

27 april en 5 mei zijn erkende feestdagen mits deze als nationale feestdagen worden gevierd.

22. UWV

Het uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen dat zorgt voor de uitvoering van onder andere de WW, WIA (IVA en WGA), Wajong, WAO, WAZ en ziekwet en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening.

23. VCC:

Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche.

24. FBA:

Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.

25. FBS:

Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering.

26. SUCON I:

Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950.

SUCON II:

Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953.

27. SKA:

Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Contractcateringbranche.

28. OCC:

Stichting Opleidingen Contractcatering.

29. Minimum-cao:

Deze cao draagt met uitzondering van artikel 49 en 49a (reiskosten, van toepassing vanaf 1 januari 2015) een minimum karakter hetgeen wil zeggen dat minimaal de in deze cao opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

Werkingsfeer

ARTIKEL 2: Werkingsfeer algemeen

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

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

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

ARTIKEL 3: Werkingsfeer sectoren

1. Onder bedrijfscatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten worden verleend in bedrijven, overheidsinstellingen en overige instellingen niet bedoeld in de institutionele of onderwijssectoren.
2. Onder institutionele catering wordt verstaan die activiteit waarbij direct dan wel indirect restauratieve diensten in gevangenissen, ziekenhuizen, en verzorgingshuizen of verpleeghuizen worden verleend alsmede direct dan wel indirect maaltijden worden verzorgd aan onder meer thuiswonende bejaarden of gehandicapten en asielzoekerscentra.
3. Onder inflightcatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten in de ruimste zin des woords -ondersteunende diensten voor zover in hoofdzaak ten behoeve van bevoorrading van vliegtuigen uitgevoerd daaronder mede begrepen- worden verleend ten behoeve van passagiers van de opdrachtgever.
In geval er sprake is van activiteiten op het gebied van inflightcatering en het bedrijf waarbinnen die activiteiten worden uitgevoerd ressorteert onder een andere bedrijfstak-cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet van 24 december 1927, Stb. 415, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Laatstelijk gewijzigd 18 april 2002, Stb. 215) dan behoeft de onderhavige cao niet verplicht te worden toegepast. Onder andere bedrijfstak-cao valt niet te verstaan de cao voor het Horecabedrijf.
4. Onder onderwijscatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten op onderwijsinstellingen worden verleend. In geval de restauratieve diensten binnen de onderwijsinstellingen plaatsvinden terwijl er sprake is van de verplichting voor de opdrachtnemer om (vormen) van huur, pacht, afdracht uitgedrukt in een percentage

van de omzet en/of concessie fee te voldoen als voorwaarde om volledig op eigen risico en geheel voor eigen rekening de activiteiten te mogen uitvoeren, is het de werkgever toegestaan om op werknemers die vanaf 1 april 2012 in dienst zijn gekomen bij een werkgever in de zin van de cao contractcatering, de cao voor het Horecabedrijf toe te passen. Dit is de laatstgeldende cao voor het Horecabedrijf met de looptijd van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013. Indien de werkgever ervoor kiest deze cao voor het Horecabedrijf toe te passen dan zijn de daarin opgenomen laatstgeldende lonen van toepassing, verhoogd met de achtereenvolgende loonsverhoging(en) in de cao voor de Contractcateringbranche. Indien een regeling uit voornoemde Horeca-cao in strijd komt met een nieuwe wettelijke regeling, dan wordt de regeling uit voornoemde Horeca-cao automatisch aangepast aan de regeling van de wet.

Voor de 'Horecalonen' die zijn berekend voor de vorm van Onderwijs catering bedoeld in dit lid, wordt verwezen naar bijlage D3 van de cao.

De tekst van de laatstgeldende cao voor het Horecabedrijf is opgenomen op www.stichtingencontractcatering.nl.

ARTIKEL 4: Vrijwillige aansluiting

1. Vrijwillige aansluiting is mogelijk voor cateringbedrijven alsmede voor aanverwante sectoren die niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze cao c.q. voor cateringbedrijven wier werknemers niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze cao.

Deze cao wordt eveneens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers als gevolg van vrijwillige aansluiting.

2. Als voorwaarde voor deze vrijwillige aansluiting geldt dat deze cao en de cao vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 alsmede de cao vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 van toepassing is. Een uitzondering bij deze vrijwillige aansluiting geldt voor de toepassing van overwerk- en onregelmatigheidstoeslag ten aanzien van werknemers met een loonniveau van salarisgroep 7 of hoger van de onderhavige cao. Voor deze werknemers gelden de bepalingen omtrent overwerk en onregelmatigheid van deze cao niet, één en ander met behoud van bestaande rechten.

ARTIKEL 5: Gemengde individuele werkzaamheden

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

De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid

ARTIKEL 6: Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd

1. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst met een werknemer schriftelijk aan te gaan en hierbij gebruik te maken van het model arbeidsovereenkomst, zoals opgenomen in de bijlagen 1a, 1b of 1c.
De werkgever is verplicht een exemplaar voor de aanvang van het dienstverband aan de werknemer te doen toekomen. Indien er sprake is van een proeftijd dient dit uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst te blijken. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden mag de proeftijd maximaal twee maanden duren. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar bijlage 14.
2. Wijzigingen of aanpassingen in de arbeidsverhouding dienen in een nieuwe of aanvullende schriftelijke arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd en door beide partijen te worden bevestigd.
3. Gedurende en bij beëindiging van de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzegtermijn beëindigen; dit is eveneens van toepassing wanneer de werknemer tijdens deze periode arbeidsongeschikt is.

ARTIKEL 7: De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij met inachtneming van dit artikel anders wordt bepaald.
2. In afwijking van lid 1 kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen, binnen een periode van maximaal twee jaar, meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
Wanneer de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendrelatie dezelfde werkzaamheden heeft verricht, telt deze periode, ongeacht het aantal uitzendovereenkomsten, tot een maximum van twee jaar, niet mee in de keten van twee jaar en 3 contracten. Cao-partijen maken hierbij gebruik van artikel 7:668a lid 6 BW.

Arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden afgesloten, vallen onder de nieuwe ketenbepaling. Bij arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden afgesloten, kan er geen aanspraak meer worden gemaakt op de oude afwijkende ketenbepaling.

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar bijlage 14.

ARTIKEL 8: Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het in de volgende leden bepaalde.
2. Met inachtneming van artikel 7 lid 2 geldt dat indien een werkgever en een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de eerste of, tweede, maal aansluitend hebben verlengd, voor deze verlengde tijdelijke arbeidsovereenkomsten, geen opzegging nodig is (d.w.z. dat geen voorafgaande toestemming nodig is van het UWV in de regio waar de werknemer arbeid (heeft) verricht). Ingeval er een arbeidsovereenkomst is aangegaan van zes maanden of

langer informeert de werkgever de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of niet.

Ingeval er een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan zes maanden en ingeval de werkgever, dan wel de werknemer deze arbeidsovereenkomst niet wenst voort te zetten, dient hij hiervan tijdig, voor het van rechtswege aflopen van de arbeidsovereenkomst, mededeling te doen aan de wederpartij welke schriftelijk wordt bevestigd. Als tijdige mededeling wordt beschouwd een termijn van een week.

3. Indien een partij de in het vorige lid neergelegde verplichting niet nakomt, heeft de wederpartij aanspraak op schadevergoeding conform de wettelijke bepalingen.
4. De arbeidsovereenkomst van een werknemer, eindigt van rechtswege op de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd waarin op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen bestaat, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Indien werkgever en werknemer anders overeenkomen, dan is de cao van toepassing op deze werknemer.
5. Voor wat betreft de opzegtermijnen voor werknemers geboren vóór 1 januari 1954 geldt dat de overgangsregeling in het kader van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing blijft zolang betrokken werknemer aaneengesloten in de contractcateringbranche werkzaam is. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 14.
6. De werkgever kan gedurende maximaal drie maanden geen gebruik maken van toestemming voor ontslag indien de aanvang van de arbeidsongeschiktheid wegens een fysiek arbeidsongeval intreedt nadat het verzoek om toestemming voor ontslag door het UWV in de regio waar de werknemer arbeid (heeft) verricht is ontvangen.

ARTIKEL 9: Uitzendkrachten/payrollers en criteria gebruik uitzendbureaus

1. Een specifieke formatieplaats op een locatie mag ten hoogste gedurende een half jaar worden ingevuld door een uitzendkracht. Hierna biedt de werkgever, indien de formatieplaats voorzienbaar blijft bestaan, een arbeidsovereenkomst aan, in volgorde conform de wettelijke regels omtrent herplaatsing, aan een eigen werknemer respectievelijk een uitzendkracht. Een uitzendkracht heeft daarbij de keuze om al dan niet via de uitzendonderneming werkzaam te blijven bij de opdrachtgever.
2. Voor de beloning van een uitzendkracht/payroller, wordt verwezen naar artikel 28 lid
3. De werkgever mag alleen gebruik maken van uitzendbureaus/payrollbedrijven die lid zijn van de ABU of NBBU en/of van uitzendbureaus/payrollbedrijven met een SNA-registratie.

Contractswisseling en contractwijziging

ARTIKEL 10: Contractswisseling

Dit artikel geldt vanaf 1 januari 2015 d.w.z. is van toepassing op contractswisselingen waarbij de cateringovereenkomst ingaat op of na 1 januari 2015.

Daar waar werknemers op het moment van het van kracht worden van het nieuwe artikel 10 van deze cao nog lopende afspraken hebben op basis van artikel 10 en 11 van de cao geldend tot 1 januari 2015, blijven deze afspraken voor deze werknemers ongewijzigd van kracht.

1. Ten behoeve van dit artikel wordt contractswisseling gedefinieerd als de situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding respectievelijk hergunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van deze cao) dan de contractcateraar die het contract voorheen voor deze opdrachtgever uitvoerde. De contractcateraar/werkgever die het nieuwe contract verwerft wordt hierna aangeduid met "de nieuwe werkgever"; de contractcateraar/werkgever die het contract verliest wordt met "de oude werkgever" aangeduid.
2. Ten behoeve van dit artikel wordt "betrokken werknemer" gedefinieerd als de werknemer die als gevolg van een contractswisseling in de zin van het vorige lid zijn arbeidsplaats bij de oude werkgever verliest en die ten tijde van het verlies van de opdracht aan het betreffende contract was toegewezen. Onder betrokken werknemer wordt mede verstaan de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten aanzien van bedoeld contract, tenzij duidelijk is dat deze werknemer als gevolg van deze arbeidsongeschiktheid niet meer ten behoeve van het betreffende contract werkzaam zal zijn.
3. De nieuwe werkgever is verplicht van alle betrokken werknemers de arbeidsovereenkomst voort te zetten en deze te behandelen als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW. Dit houdt in dat de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd door de nieuwe werkgever zullen worden geëerbiedigd. Onder arbeidsvoorwaarden wordt, onder andere, verstaan:
 - het geldende salaris voor de werknemer inclusief toeslagen;
 - anciënniteit, indien en voor zover verbonden aan op het moment van contractswisseling bij de oude werkgever bestaande rechten;
 - het overeengekomen aantal contractsuren dat de werknemer bij de oude werkgever werkte;
 - de pensioenaanspraken van de werknemer (tenzij toepassing wordt gegeven aan art. 7:664 BW);
 - aanspraken die de werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van, c.q. overstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao.
4. a. De nieuwe werkgever heeft de zelfstandige plicht bij de oude werkgever informatie in te winnen over de betrokken werknemers, zowel wat de personeelsbezetting, samenstelling en duur van de dienstverbanden betreft, als ten aanzien van de voor de betrokken werknemers bij de oude werkgever geldende arbeidsvoorwaarden.

b. De oude werkgever heeft daarnaast de zelfstandige plicht de nieuwe werkgever de hierboven onder a. bedoelde informatie (ongevraagd) zo spoedig mogelijk correct, volledig en tijdig te verstrekken. Tot die plicht behoort het overleggen van de mutatielijst geldend vanaf 1 januari 2015 als bedoeld in bijlage 11 van de cao.

c. Op verzoek van de nieuwe werkgever zal de oude werkgever alle gevraagde informatie verstrekken over de mutatielijst en achtergronden van mutaties desgevraagd nader toelichten. Alle verzoeken om toelichting door de nieuwe werkgever zullen schriftelijk worden gedaan. Ieder verzoek om informatie zal zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen twee weken schriftelijk door de oude werkgever worden beantwoord.
5. a. De oude werkgever zal geen oneigenlijk gebruik maken van het bepaalde in deze cao ten aanzien van de verplichting van de nieuwe werkgever tot overname van werknemers van de oude werkgever.

b. Oneigenlijk gebruik betekent in dit geval onder meer, maar is daarmee niet beperkt tot, plaatsing door de oude werkgever (te rekenen vanaf het moment dat deze weet of redelijkerwijze kan weten het contract te verliezen) van een of meer van zijn tot op dat moment niet betrokken werknemers op het te verliezen project of

locatie, met het oogmerk een extra reductie van eigen, tot dat moment niet betrokken, werknemers bovenop de reductie middels de betrokken werknemers te bewerkstelligen of met het overwegende oogmerk van het bewerkstelligen van kwaliteitsverbetering onder het eigen, niet betrokken, personeel.

6. Een nieuwe werkgever heeft het recht de arbeidsovereenkomst met een werknemer, die ten gevolge van een contractswisseling bij hem in dienst is gekomen, te beëindigen, indien de nieuwe werkgever geen werkzaamheden voor de werknemer te verrichten heeft als gevolg van (de inrichting van) de werkzaamheden na de contractswisseling. Voor zo'n beëindiging zal de nieuwe werkgever de daarvoor geëigende weg via UWV volgen, tenzij het contract op een andere, rechtsgeldige wijze, kan worden beëindigd.

ARTIKEL 11: Inbesteding

Dit artikel geldt vanaf 1 januari 2015 d.w.z. is van toepassing op overname van de activiteiten door de opdrachtgever die vóór 1 januari 2015 nog werden uitgevoerd door de werkgever.

1. Ten behoeve van dit artikel wordt inbesteding gedefinieerd als de situatie waarbij een opdrachtgever, na één of meerdere activiteiten van uitbesteding van bepaalde activiteiten aan een werkgever, die activiteiten zelf weer gaat verrichten..
2. De werkgever heeft ten aanzien van zijn werknemers die op het moment van het verlies van de opdracht aan de betrokken activiteit(en) zijn verbonden de plicht zich zo veel als mogelijk ervoor in te spannen dat het bepaalde in artikel 10 (geldend vanaf 1 januari 2015) wordt nageleefd, ongeacht of de inbesteding als overgang van onderneming kan worden gekwalificeerd.

Dienstroosters, arbeidstijden en rusttijden

ARTIKEL 12: Soorten dienstrooster

1. Iedere werknemer, met uitzondering van de werknemer in de inflightcatering voor wie artikel 6 van deel C van toepassing is, werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In dagdienst wordt als regel gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Dit is van toepassing voor de bedrijfscatering. Voor werknemers in de institutionele catering (deel B) en de onderwijs catering (deel D) gelden, afhankelijk van datum indiensttreding, afwijkende tijden voor de dagdienst.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In 2-ploegendienstrooster wordt als regel maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.
 - c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van drie aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In 3-ploegendienstrooster wordt als regel op maandag tot en met zaterdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.
 - d. Een 5-ploegendienstrooster, waarbij als regel wordt gewerkt op alle dagen van de week en de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.
2. Aanbevolen wordt voor alle werknemers een voorwaarts roterend rooster te hanteren.

ARTIKEL 13: Invulling dienstroosters bedrijfsniveau

Op bedrijfsniveau kunnen met instemming van de Ondernemingsraad, of bij ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging, andere varianten van ploegendiensten aan de orde zijn dan die beschreven in artikel 12 van deze cao. Met instemming van Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan dan invulling worden gegeven aan arbeidsduur en arbeidstijden alsmede aan percentages. Indien op bedrijfsniveau geen andere regeling tot stand komt, gelden de bepalingen terzake van deze cao.

ARTIKEL 14: Geen verplichting ploegdienst

Het werken in ploegdienst is niet verplicht voor:

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

ARTIKEL 15: Rustdagen

1. De werknemer heeft recht op tenminste 22 vrije zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken. De werknemer die werkzaam is op een locatie waar een vijf-ploegendienst geldt, heeft - mits de ondernemingsraad of

personeelsvertegenwoordiging daarmee instemt - recht op tenminste 16 vrije zondagen per 52 weken. Naast deze vrije zondagen heeft de werknemer tevens recht op 22 respectievelijk 16 vrije dagen hetzij voorafgaand aan hetzij aansluitend op een vrije zondag.

2. Een werknemer mag, indien hij op een dag gedurende de voor zijn functie in het desbetreffende bedrijf gebruikelijke volle arbeidstijd of langer in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht, op die dag gedurende zijn rusttijden geen arbeid verrichten in dienst van een andere werkgever zulks met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:15 Arbeidstijdenwet.

ARTIKEL 16: Normale arbeidsduur en normale arbeidsduur 5-ploegendienst

1. De normale arbeidsduur is voor een werknemer:
 - a. Als hij 18 jaar of ouder is, 40 uur per week en 9 uur per dag;
 - b. Als hij jonger is dan 18 jaar, 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - c. Bovengenoemde arbeidstijden gelden ook voor leerlingen. Hierin zijn dan begrepen de uren, waarop geen arbeid wordt verricht maar in plaats daarvan schoolbezoek in het kader van het leerlingstelsel (volledige schooldag is 8 uur) plaatsvindt.
2.
 - a. In het kader van een 5-ploegendienstrooster is de maximale werkweek 33,6 uur. Dit betekent een maximale werkweek van 33,6 uur. Door de rustperiode van 6,4 uur die hierdoor ontstaat worden de vrije dagen geacht door middel van roostervrije dagen te zijn verwerkt hetgeen betekent dat er zolang de 5-ploegendienst duurt geen toekenning van roostervrije dagen zal plaatsvinden.
 - b. Voor werknemers die reeds vóór 1 april 2008 in dienst waren van een werkgever en werkzaam waren in een 5-ploegendienstrooster, worden op bedrijfsniveau met de Ondernemingsraad afspraken gemaakt over de toekenning van de 13 roostervrije dagen. Werkgever en Ondernemingsraad kunnen binnen de volgende kaders afspraken maken die toegesneden zijn op de betreffende locatie:
 - de 13 roostervrije dagen worden ingeroosterd in het weekrooster
 - de 13 roostervrije dagen worden vastgesteld conform artikel 22
 - per kalenderjaar wordt eenmalig 5,85% uitbetaald van het bruto jaarloon. In dit verband wordt daaronder verstaan het bruto maandloon maal 12 plus vakantietoeslag.

ARTIKEL 17: Arbeidsduur regiomedewerkers

1. Er kan een arbeidsrelatie met een zogenaamde regiomedewerker worden aangegaan. Het aantal te werken uren bedraagt minimaal 15 uur per week. De berekeningsbasis is hierbij het gemiddelde per week over een periode van 3 maanden. Uitsluitend op verzoek van de werknemer mag een lager aantal uren overeengekomen worden.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer zal in de arbeidsovereenkomst een maximum aantal uren worden opgenomen, waartoe de regiomedewerker verplicht kan worden. Dit maximum mag echter nooit meer dan 15 uur boven het overeengekomen minimum aantal uren per week uitkomen.

ARTIKEL 17A Flexibele arbeidsduur

1. De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis.
2. Indien de onder a genoemde 20% van de overeengekomen arbeidsduur minder is dan 1 uur, geldt 1 uur.
3. Voor de werknemer die conform het rooster minder dan 5 dagen per week werkt geldt in relatie tot lid 1, 1 dag.
4. De aldus gewerkte "plus"uren (in het geval er langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur) of niet gewerkte "min"uren (in het geval korter wordt

- gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur) worden in een periode van een kalenderkwartaal gesaldeerd.
5. Voor de fulltimer geldt een maximum van 40 plusuren aan het einde van ieder kalenderkwartaal.
 6. Indien het aldus ontstane saldo positief is (dat wil zeggen dat het aantal plusuren groter is dan het aantal minuren) wordt het positieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal als meeruren uitbetaald.
 7. Indien het aldus ontstane saldo negatief is (dat wil zeggen dat het aantal minuren groter is dan het aantal plusuren) worden het negatieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal verrekend met maximaal 1 (pro rata) roostervrije dag.
 8. De werkgever kan in uitzonderlijke gevallen de werknemer niet verplichten conform dit artikel onder lid 1 langer te werken indien de werknemer aantoonbaar gewichtige redenen aanvoert waardoor de werkzaamheden niet uitgevoerd kunnen worden.
 9. In overleg met werkgever en werknemer kan overeengekomen worden dat van de 20% (of 1 uur) als genoemd onder lid 1 kan worden afgeweken.
 10. Ingeval van overwerk, heeft de werknemer recht op de overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 37 in de maand waarin het overwerk is verricht.

Het bepaalde in lid 1 tot en met 10 geldt niet voor de sector Inflightcatering.

Structureel meerwerk

Parttime werknemers en regiomedewerkers kunnen, indien zij structureel, dat wil zeggen gemeten over een periode van 3 maanden, meer uren werken dan hun contractuele arbeidsduur, bij hun werkgever een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsovereenkomst. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 14.

ARTIKEL 18: Rusttijd per dag

1. Na 4,5 uur werk heeft de werknemer recht op een onbetaalde rusttijd van een ½ uur.
2. De dagelijkse rusttijd bedraagt tenminste 11 uur per 24 uur. Deze rusttijd kan eenmaal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur.
3. De wekelijkse rusttijd bedraagt hetzij tenminste 36 uren in een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren hetzij 60 uren in een aaneengesloten periode van 9 maal 24 uren. De wekelijkse rusttijd kan éénmaal in elke periode van 5 aaneengesloten weken worden bekort tot 32 uur.
4. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen arbeid verrichten tussen 23.00 en 7.00 uur.

ARTIKEL 19: Maximale reistijd en reistijd regiomedewerker

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

ARTIKEL 20: Nachtdienst

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

1. in elke periode van 4 weken ten hoogste 16 maal arbeid in nachtdienst verricht indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur;

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

ARTIKEL 21: Nachtdienst en vervoer

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

ARTIKEL 22: Roostervrije dagen en adv oudere werknemers

1. Aan de werknemer worden 13 roostervrije dagen op jaarbasis toegekend met behoud van loon. Voor werknemers die werken in een 5-ploegendienstrooster geldt het bepaalde in artikel 16 lid 2.
2.
 - a. Minimaal 6 roostervrije dagen voor enig jaar worden in de maand november van het voorafgaande jaar, in overleg met de werknemer ingeroosterd. De inroostering kan voor onderdelen dan wel projecten en/of personen verschillend zijn.
 - b. Daarnaast worden, onder verwijzing naar artikel 17A, 4 roostervrije dagen gereserveerd in het kader van de flexibele arbeidsduur. Indien een roostervrije dag in een kalenderkwartaal niet benodigd is ter verrekening van "minuren" mag de werkgever deze roostervrije dag in het daarop volgende kalenderkwartaal inroosteren. Deze roostervrije dag wordt binnen 14 dagen na afloop van het kalenderkwartaal ingeroosterd.
 - c. Werkgever en werknemer leggen jaarlijks, vóór 1 december, hun afspraken vast die gerelateerd zijn aan de mogelijkheden die de cao biedt met betrekking tot roostervrije dagen zoals aanwijzing, inroostering, koop/verkoop. Daarbij dient het 'formulier voor het maken van afspraken over roostervrije dagen' gebruikt te worden, opgenomen in bijlage 12 van de cao.
3. Roostervrije dagen kunnen aaneensluitend worden vastgesteld tot een maximum van 3 dagen.
4. De werkgever kan jaarlijks 3 roostervrije dagen collectief per locatie aanwijzen. De werkgever dient vóór 1 december van enig jaar kenbaar te maken of hij hier gebruik van maakt en zo ja hoeveel dagen hij collectief aanwijst.
5.
 - a. Als de werknemer arbeidsongeschikt is op dagen dat hij volgens planning roostervrij is, komen de toegekende ingeroosterde roostervrije dagen niet te vervallen. Vervangende roostervrije tijd zal in overleg tussen werkgever en werknemer, na diens herstel, worden vastgesteld.
 - b. De na 1 april 2006 toegekende roostervrije dagen, welke aan het eind van een kalenderjaar nog niet zijn genoten vanwege arbeidsongeschiktheid of om niet aan werknemer toe te rekenen operationele redenen, worden enkel voor wat betreft de verjaring gelijkgesteld met de bovenwettelijke vakantiedagen. Bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 6 maanden worden over de periode van arbeidsongeschiktheid na deze 6 maanden geen roostervrije dagen toegekend. Indien de periode van arbeidsongeschiktheid van 6 maanden wordt onderbroken door een

periode van arbeidsgeschiktheid korter dan 4 weken, loopt de periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid door als zijnde één periode.

6. De werknemer die geboren is vóór 1 januari 1961 heeft, vanaf de maand waarin hij 55 jaar wordt, recht op verdere arbeidsduurverkorting.

De aanvullende rechten zijn als volgt:

55 jaar 36 uur per jaar

56 jaar 48 uur per jaar

57 jaar 60 uur per jaar

58 jaar 72 uur per jaar

59 tot en met 66 jaar 84 uur per jaar

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

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

7. De werknemer die geboren is op of na 1 januari 1961 heeft, vanaf de maand waarin hij 57 jaar wordt, recht op verdere arbeidsduurverkorting.

De aanvullende rechten zijn als volgt:

57 jaar 36 uur per jaar

58 jaar 48 uur per jaar

59 jaar 60 uur per jaar

60 jaar 72 uur per jaar

61 tot en met 66 jaar 84 uur per jaar

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

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

Functie-indeling en functievervulling

ARTIKEL 23: Functie-indeling

1. a. De werkgever dient bij de functie-indeling gebruik te maken van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering zoals algemeen verbindend verklaard bij besluit in de Staatscourant van 25 juli 2013, publicatienr. 17998, onder UAW nr. 11451. Het Handboek Referentiefuncties maakt deel uit van de cao en is verkrijgbaar bij de Vakraad.

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

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

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

ARTIKEL 24: Invoeringsbepaling functie-indeling

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

ARTIKEL 25: Beroepsmogelijkheid functie-indeling

1. a. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie.

b. Is de werknemer het niet (meer) eens met de indeling en/of de uitwerking of toepassing van horizontale vermenging, of is hij van mening dat zijn bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met zijn directe leidinggevende tot een oplossing te komen. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste 14 dagen. Als de werknemer geen direct leidinggevende heeft, treedt de werknemer in plaats hiervan in overleg met de werkgever.

c. Indien het in b. genoemde overleg met de direct leidinggevende niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, dient de werknemer aansluitend op deze overlegfase, binnen een termijn van 14 dagen, schriftelijk in overleg te treden met de werkgever.

d. Indien het in b. of c. genoemde overleg met de werkgever niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, kan de werknemer zich wenden tot een

interne geschillencommissie, als die in het bedrijf is ingesteld. De interne geschillencommissie bestaat uit 2 medewerkers van het betrokken bedrijf en 2 vertegenwoordigers van de directie. De interne geschillencommissie doet uitspraak binnen 14 dagen bij wijze van advies aan de werkgever, die zijn beslissing binnen een termijn van 14 dagen herziet dan wel handhaaft.

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

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

ARTIKEL 26: Functievervulling

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

2. Horizontale vermenging van functies is niet toegestaan.

Toepassing salarisschalen

ARTIKEL 27: Vaststellen functieloon en toepassing functiejaarschaal

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

ARTIKEL 28: Loon vakantiekraft en loon uitzendkraft/payroller die vakkraft is

1. Het loon en eventuele loonaanpassingen voor de werknemer, werkzaam als vakantiekraft, bedoeld in artikel 1 sub 11, wordt bepaald door in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag 1968. Een vakantiekraft kan nooit werkzaamheden verrichten, welke voorkomen in schaal 3 of hoger en komt niet in aanmerking voor initiële prijscompensatie conform deze cao.
2. De uitzendkraft/payroller dient vanaf de eerste dag van de verblijfsduur te worden betaald op het niveau van de cao. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen: het van toepassing zijnde schaalsalaris en de toeslagenmatrix voor overwerk en onregelmatige uren (waaronder feestdagtoeslag) alsmede de arbeidsduurverkorting, de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen d.w.z. de kledingtoeslag en de reiskosten (het één en ander voor zover de uitzendonderneming/payrollbedrijf deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en periodieken. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan deze inleenkrachten (uitzendkraft/payroller) loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. De inlenende

werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendonderneming/het payrollbedrijf waarvan hij de arbeidskrachten inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 100 I van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten (uitzendkracht/payroller) en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) of Stichting Fonds Payrollen (SFP) en/of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn.

3. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient de inlenende werkgever:
 - a. voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten of payrollmedewerkers betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau of payrollbedrijf onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau of payrollbedrijf de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde uitzendkrachten of payrollwerknemers in acht zal nemen.
 - b. voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen of payrollbedrijven ten opzichte van de cao-partijen dan wel door cao-partijen aangewezen rechtspersonen (stichting/fondsen) inhouden: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze cao-bepalingen door het uitzendbureau of payrollbedrijf dienen te worden nageleefd.
4. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.

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

Overplaatsing naar andere functiegroep c.q. schaal:

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

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

ARTIKEL 30: Vrijwillige verlaging functieniveau senioren

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

ARTIKEL 31: Beoordelingssysteem en gedifferentieerde beloning

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

Inbedding in personeelsbeleid

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

Toepassingsgebied

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

De eindbeoordeling

9. De beoordeling dient gebaseerd te zijn op tenminste 3 en ten hoogste 5 objectieve beoordelingscriteria. Daarnaast kunnen criteria, toegespitst op het individu, worden toegevoegd.
10. Deze beoordelingscriteria zijn bedrijfseigen.

11. De eindbeoordeling dient te voorzien in een vier-punts-schaal.
12. De eindbeoordeling dient te worden gegeven in de term onvoldoende, matig, goed of uitstekend.

De consequenties van de eindbeoordeling

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

Afwijkingen

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

Taken en bevoegdheden or

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

Geen vervangende instemming

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

Loonsverhoging en loonbetaling

ARTIKEL 32: Initieel en prijscompensatie

1. Per 1 juli 2015 worden de lonen verhoogd met 0,5%.
Per 1 januari 2016 worden de lonen verhoogd met 1%.
2. Het systeem van prijscompensatie blijft gehandhaafd maar zal met betrekking tot de contractperiode van de cao niet tot uitbetaling leiden.
3. Werknemers die vrijwillig bij deze cao zijn aangesloten, hebben recht op de loonsverhogingen.

ARTIKEL 33: Afrekening van het loon

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

Hierop moet duidelijk vermeld zijn:

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

ARTIKEL 34: Beloningen in natura

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

Overwerk, overwerkvergoeding en maximale arbeidstijden

ARTIKEL 35: Verplichting tot overwerk

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

Overwerk is toegestaan tot de maximale arbeidstijden.

ARTIKEL 36: Maximale arbeidstijden

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer ten hoogste 9 uren per dienst, 45 uren per week en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
2. De werknemer van 18 jaar of ouder verricht ten hoogste 48 uur per week arbeid.

ARTIKEL 37: Overwerktoeslag

1. De werknemer die overwerk heeft verricht, heeft recht op een overwerktoeslag zoals opgenomen in de overwerkmatrix die op de werknemer van toepassing is. Het recht op de toeslag geldt vanaf het moment dat de normale arbeidstijd 15 minuten is overschreden met terugwerkende kracht tot aanvang van deze 15 minuten.
2. Bij de 4- en 5-ploegendienst geldt een vaste overwerkvergoeding van 75%.

ARTIKEL 38: Uitzonderingsbepaling overwerk

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

Andere toeslagen en vergoedingen

ARTIKEL 39: Toeslagen onregelmatige uren en uitzonderingsbepaling

1. Wanneer de werknemer werkt op onregelmatige uren, dan heeft de werknemer recht op een financiële vergoeding zoals opgenomen in de matrix onregelmatige uren die op hem van toepassing is.
2. Voor werknemers met een loonniveau van salarisgroep 7 of hoger van deze cao die via hun werkgever vrijwillig bij de onderhavige cao zijn aangesloten gelden de bepalingen van deze cao omtrent onregelmatigheid niet, een en ander met behoud van bestaande rechten.

ARTIKEL 40: Anticumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoelage

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

ARTIKEL 41: Toeslag voor feestdagen

Indien sprake is van arbeid op feestdagen zoals in de cao genoemd, gelden als basis de percentages van de onregelmatige urenmatrix die op de werknemer van toepassing is, verhoogd met een vergoeding van 100%.

Deze laatste vergoeding zal echter zoveel mogelijk worden toegekend in vrije tijd.

De werkgever is verplicht die vrije tijd te geven in de periode van 2 weken voorafgaande aan of 6 weken volgend op de kalendermaand waarin die feestdag valt.

ARTIKEL 42: Behoud toeslag bij vervanging

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

ARTIKEL 43: Behoud toeslag werknemers in continudienst

Een werknemer die, op aanwijzing van de werkgever, niet meer in continudienst werkzaam is, dan wel om gezondheidsredenen niet meer in continudienst werkzaam mag zijn, behoudt zijn onregelmatigheidstoelage voor zoveel maanden als hij jaren de betreffende toeslag heeft genoten, tot een maximum van 6 maanden.

Indien de werknemer gedurende een gedeelte van een jaar de betreffende toeslag heeft ontvangen, wordt dit bij de toepassing van deze regeling als een vol jaar gerekend.

ARTIKEL 44: Toeslagen ploegdienst

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

ARTIKEL 45: Afbouwregeling ploegdienstmedewerkers

Voor de werknemer die in ploegdienst werkzaam is geweest respectievelijk die in een andere (getalsmatige lagere) ploegdienst komt waarbij nadelige financiële consequenties optreden, geldt de navolgende afbouwregeling:

Een werknemer die tenminste onafgebroken één jaar in een ploegdienstregeling werkt en op aanwijzing door de werkgever dan wel om gezondheidsredenen niet meer in de ploegdienstregeling werkzaam kan zijn, ontvangt de volgende garantie van inkomen:

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

ARTIKEL 46: Bedrijfs- en beroepskleding

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

ARTIKEL 47: Kledingtoeslag

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

ARTIKEL 48: Jubileumtoeslag

Bij een 12,5, 25-jarig respectievelijk 40-jarig dienstverband bij een werkgever ontvangt een werknemer ¼ maandsalaris, 1 maandsalaris dan wel 2x het maandsalaris. Bij de uitbetaling wordt gebruik gemaakt van de maximaal mogelijke fiscale vrijstellingen.

ARTIKEL 49: Reiskosten

Dit artikel geldt vanaf 1 januari 2015.

1. Ingangsdatum en definities

- a. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2015.
- b. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - Woon-werk kilometers: alle gereisde kilometers tussen het huisadres en het werkadres.
 - Werk-woon kilometers: alle gereisde kilometers tussen het werkadres en het huisadres.
 - Omrijkilometers: het verschil tussen alle kilometers die in opdracht van werkgever op een dag zijn gereden en het aantal woon-werkkilometers en werk-woon kilometers.
 - Huisadres: de postcode, zonder huisnummer waar de werknemer woont conform het personeels- en salarissysteem.
 - Werkadres: de postcode, zonder huisnummer (niet zijnde een postbus) van de locatie waar de werknemer werkzaam is.

2. Woon-werk kilometers en werk-woon kilometers

- a. De werknemer die woon-werkkilometers reist heeft recht op vergoeding van werkelijk gereisde woon-werkkilometers vanaf 11 kilometer tot en met 30 kilometer per dag alsmede werk-woonkilometers vanaf 11 kilometer tot en met 30 kilometer per dag. De werknemer die 10 kilometer of minder reist per enkele reis, komt niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding. Het hiervoor genoemde maximum van 30 woon-werkkilometers en 30 werk-woonkilometers, is niet van toepassing op de regiomedewerker.
- b. Alle berekende afstanden worden per enkele reis afgerond op hele kilometers.
- c. Halve kilometers worden naar boven afgerond.
- d. De vergoeding per gereisde kilometer bedraagt € 0,11 netto.
- e. Voor de bepaling van het aantal kilometers is leidend de berekening die een, door werkgever te bepalen gangbare routeplanner van het huisadres tot het werkadres berekent.
- f. De maatstaf voor de berekening van het aantal gereisde kilometers is de kortste weg.
- g. Slechts indien de snelste weg ten opzichte van de kortste weg een tijdsbesparing oplevert van tenminste 15 minuten kan de werknemer in aanmerking komen voor vergoeding van de snelste weg.
- h. Voor de werknemer wordt een vergoeding per maand (of periode van 4 weken) achteraf vastgesteld op basis van:
 - het aantal voor vergoeding in aanmerking komende kilometers per gereisde dag;
 - het aantal dagen per week dat daadwerkelijk is gereisd;
 - de vergoeding per gereisde kilometer.
- i. Indien het huisadres van werknemer en/of de locatie wijzigt gelden vanaf de dag van wijziging de nieuwe woon-werkkilometers en werk-woonkilometers.
- j. De reisvergoeding wordt bij een gebroken of extra dienst welke niet aansluit op of vooraf gaat aan een dienst als volgt bepaald. Voor de vergoeding van werkelijk gereisde woon-werkkilometers en werk-woonkilometers per dag worden de afzonderlijke afstanden van elk(e) dienst(deel) bij elkaar opgeteld.
- k. Onkosten in verband met tolheffingen, parkeren, veerpont e.d. worden geacht begrepen te zijn in de vergoeding per gereisde kilometer.

3. Omrijkilometers

- a. Werknemer heeft recht op vergoeding van omrijkilometers.
- b. De vergoeding per omrijkilometer bedraagt € 0,11 netto per gereisde kilometer.

4. Overig

- a. Dit artikel geldt niet voor de sector Inflightcatering.
- b. Dit artikel geldt ongeacht de wijze van vervoer die de werknemer kiest.
- c. Van de bepalingen, neergelegd in dit artikel, mag niet worden afgeweken.

ARTIKEL 49A: Overgangsregeling reiskosten

Dit artikel geldt vanaf 1 januari 2015.

1. Tijdelijk afwijking vergoeding

De werknemer op wie vóór de datum van 1 januari 2015 nog geen (bedrijfs)reiskostenregeling van toepassing was alsmede voor de werknemer die nieuw in de branche in dienst treedt op of na de datum van 1 januari 2015 geldt vanaf 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 een afwijkende vergoeding per gereisde kilometer van € 0,08/km in plaats van de hierboven genoemde € 0,11/km

2. Persoonlijke toeslag reiskosten tot 1 juli 2015

- a. De werknemer op wie vóór de datum van 1 januari 2015 een (bedrijfs)reiskostenregeling van toepassing was die recht gaf op een vergoeding per gewerkte dag die hoger is dan de hierboven genoemde vergoeding van € 0,11 heeft recht op een persoonlijke toeslag reiskosten ter grootte van het verschil tussen de vergoeding per dag in de voorheen geldende (bedrijfs)reiskostenregeling en de reiskostenregeling die geldt vanaf 1 januari 2015.
- b. De hoogte van de vergoeding/maand (ongeacht de wijze van vervoer) in een voorheen geldende (bedrijfs)reiskostenregeling wordt vastgesteld volgens de formule (vergoede reiskosten in de periode 1-11-2013 tot 1-11-2014)/12 maanden.
- c. Indien op de werknemer in de periode 1-11-2013 tot 1-11-2014 minder dan 12 maanden een voorheen geldende (bedrijfs)reiskostenregeling van toepassing was, geldt het aantal maanden naar rato.
- d. De hoogte van de vergoeding/maand in de geldende reiskostenregeling vanaf 1 januari 2015 wordt vastgesteld volgens de formule $(A*B*C)/12$ waarin:
 - A. = voor vergoeding in aanmerking komende woon-werkkilometers en werk-woonkilometers;
 - B. = 215 (werkbare dagen/jaar (260) – vakantiedagen (25) – roostervrije dagen (13) – feestdagen (7)) eventueel gecorrigeerd voor de parttime werknemer indien minder dan 5 dagen/week in een regulier arbeidspatroon wordt gewerkt;
 - C. = de vergoeding per gereisde kilometer.
- e. De persoonlijke toeslag als gevolg van de invoering van cao-regeling reiskosten wordt bij de start van de regeling op 1 januari 2015 eenmalig vastgesteld. Na vaststelling zal deze bruto vergoeding omgezet worden in een netto vergoeding op grond van de fiscale uitruilmogelijkheden voor zolang deze fiscale mogelijkheden blijven bestaan.
- f. De werknemer heeft bij de start van de regeling het recht het uitruilen van de persoonlijke toeslag reiskosten tegen een netto vergoeding te weigeren. De werknemer dient dit voor 1 december 2014 schriftelijk aan de werkgever te hebben aangegeven. Indien de werknemer verkiest niet uit te ruilen, zal de vastgestelde persoonlijke toeslag verlaagd worden met een percentage van 30% ter compensatie van de afdracht van de ter zake verschuldigde premies en belastingen aan de Belastingdienst, vakantiegeld en overige emolumenten. Deze bruto toeslag wordt per loonbetalingsperiode uitgekeerd.
- g. De op 1 januari 2015 vastgestelde vergoeding wordt na vaststelling nimmer meer gewijzigd.
- h. Wijzigingen in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst, fiscale wet- en regelgeving of in de keuze van de werknemer voor een netto vergoeding met als gevolg dat de netto

fiscale ruimte niet meer toereikend is, kunnen noodzaken tot het (deels) bruto uitkeren van een eerder vastgestelde netto vergoeding. De aldus herrekende bruto persoonlijke toeslag zal verlaagd worden met een percentage van 30% ter compensatie van de afdracht van de ter zake verschuldigde premies en belastingen aan de Belastingdienst, vakantiegeld en overige emolumenten. Deze bruto vergoeding wordt per loonbetalingsperiode uitgekeerd.

3. *Herberekenen persoonlijke toeslag wegens arbeidsongeschiktheid*

Voor de werknemer die in de periode 1-11-2013 tot 1-11-2014 langer dan 6 weken aaneengesloten wegens arbeidsongeschiktheid (waaronder begrepen zwangerschaps- en bevallingsverlof) afwezig is geweest, wordt de persoonlijke toeslag per maand die is berekend en vastgesteld op grond van lid 2 van dit artikel per 1 juli 2015 opnieuw, maar zonder terugwerkende kracht, vastgesteld. De persoonlijke toeslag wordt voor deze werknemer volledig herrekend waarbij rekening wordt gehouden met de periode van arbeidsongeschiktheid minus 6 weken.

4. *Persoonlijke toeslag reiskosten vanaf 1 juli 2015*

- a. Met ingang van 1 juli 2015 wordt de persoonlijke toeslag reiskosten alleen betaald over dagen waarop overeenkomstig artikel 49 wordt gereisd.
- b. De persoonlijke toeslag per maand die is berekend en vastgesteld op grond van lid 2 en lid 3 van dit artikel wordt per 1 juli 2015 omgerekend naar een persoonlijke toeslag per dag volgens de volgende berekening: bedrag per maand vermenigvuldigd met 12 gedeeld door 215 (200 in geval van scholencatering) pro rato gecorrigeerd voor de parttime werknemer die op 1 juli 2015 minder dan 5 dagen per week in een regulier arbeidspatroon werkt.
- c. Na vaststelling van de voor de werknemer geldende persoonlijke toeslag per dag, wordt deze bruto vergoeding omgezet in een netto vergoeding op grond van de fiscale uitruilmogelijkheden voor zolang deze fiscale mogelijkheden blijven bestaan, tenzij de werknemer op grond van lid 2 sub f van dit artikel heeft aangegeven niet uit te willen ruilen.
- d. De op 1 juli 2015 vastgestelde vergoeding per dag wordt na vaststelling nimmer meer gewijzigd ook niet als de werknemer meer of minder dagen per week gaat werken. De in lid 2 sub g bedoelde vergoeding komt hiermee te vervallen.
- e. Wijzigingen in bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst, fiscale wet- en regelgeving of in de keuze van de werknemer voor een netto vergoeding met als gevolg dat de netto fiscale ruimte niet meer toereikend is, kunnen noodzaken tot het (deels) bruto uitkeren van een eerder vastgestelde netto vergoeding. De aldus herrekende bruto persoonlijke toeslag zal verlaagd worden met een percentage van 30% ter compensatie van de afdracht van de ter zake verschuldigde premies en belastingen aan de Belastingdienst, vakantiegeld en overige emolumenten. Deze bruto vergoeding wordt per loonbetalingsperiode uitgekeerd.

5. *Overig*

- a. Dit artikel geldt niet voor de sector Inflightcatering.
- b. Dit artikel geldt ongeacht de wijze van vervoer die de werknemer kiest.
- c. Van de bepalingen, neergelegd in dit artikel, mag niet worden afgeweken.

ARTIKEL 50: *Consignatie*

1. Alleen werknemers van 18 jaar en ouder kunnen geconsigneerd worden.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. tenminste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd; tijdens de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;

- b. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
- c. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende werken arbeid verricht.
3. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.
 4. De minimum arbeidstijd per oproep bedraagt 30 minuten.
 5. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd heeft recht op een consignatietoeslag van € 0,68 per uur. De consignatievergoeding bedraagt tenminste 3 uren.

Vakantie en verlof

ARTIKEL 51: Algemene bepalingen vakantierechten

1. De vakantierechten bestaan uit vakantiedagen en vakantietoeslag.
2. Het bepaalde in de artikelen 51 t/m 55 is ook van toepassing op de regiomedewerker en de parttimer werknemer. De rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van het feitelijk aantal gewerkte uren gedurende het vakantiejaar met een maximum van 40 uur per week.
3. Voor de opbouw van vakantierechten gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
4. Het is de werknemer niet toegestaan gedurende zijn vakantiedagen arbeid te verrichten die verband houdt met de activiteiten van een cateraar, tenzij de werkgever hiervoor een schriftelijke toestemming heeft verleend. Dit geldt voor werkzaamheden die de werknemer uitvoert voor hemzelf of voor anderen, zowel tegen betaling als zonder betaling. De werkgever mag toestemming weigeren als men kan verwachten dat deze nevenactiviteiten het bedrijfsbelang schaden.
5. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.

ARTIKEL 52: Berekening vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot 1 juni. Over deze periode worden het aantal vakantiedagen en de vakantierechten berekend.
2. a. De werknemer van 18 jaar en ouder, die gedurende het gehele jaar in dienst is geweest, heeft recht op tenminste 25 dagen per jaar, waarvan tenminste drie weken aaneengesloten en de rest in de vorm van verlofdagen. De werknemer die nog geen 18 jaar is, heeft recht op 28 vakantiedagen op jaarbasis. Het aantal vakantiedagen bestaat uit wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke aanspraak op vakantie bedraagt per vakantiejaar 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

b. De werknemer heeft het recht van de over een vakantiejaar opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen, dagen te sparen met inachtneming van de bepalingen omtrent verjaring.

c. Een werknemer, die niet het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, heeft voor elke maand van het dienstverband recht op 1/12 van deze vakantie, waarbij een dienstverband van 15 dagen of meer als volle maand zal worden gerekend en een dienstverband van minder dan 15 dagen niet wordt meegerekend.
3. Voor het opnemen van vakantie en/of verlofdagen gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
4. De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst en de werkzaamheden zulks toelaten, in de maanden april t/m september gegeven.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de aaneengesloten vakantie wijzigen. De schade die de werknemer tengevolge van de wijziging van dit tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

6. Hindoestaanse werknemers hebben het recht om een vakantiedag op te nemen op de feestdag Diwali. Islamitische werknemers hebben dit recht op resp. het einde van de Ramadan en de feestdag Eid Curban.

ARTIKEL 53: Vervallen van vakantiedagen

1. De wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is verworven. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is verworven.
2. Indien er vanwege arbeidsongeschiktheid of om niet aan de werknemer toe te rekenen operationele redenen wettelijke vakantiedagen niet zijn genoten waardoor er aan het einde van de vervaltermijn een positief saldo aan wettelijke vakantiedagen bestaat, kan deze ingezet worden voor opleidingsdagen of als financiering van opleidingen. Er mogen maximaal 10 dagen gebruikt worden. Deze dagen kunnen fiscaal vriendelijk worden ingezet indien het werkgerelateerde opleidingen betreft en werkgever en werknemer vooraf zijn overeengekomen dat dit positief saldo ingezet kan worden voor die opleidingen.
3. Indien de werknemer zijn wettelijk vastgestelde vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 mei, volgend op het einde van het vakantiejaar, waarin ze zijn verdiend, stelt de werkgever de data voor deze vakantiedagen vast.

ARTIKEL 54: Berekening vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag is gelijk aan 8% van het loon respectievelijk de uitkering in het kader van de Ziektewet en de aanvullingen daarop welke de werknemer in het vakantiejaar bij die werkgever heeft verdiend. Toeslagen en eventuele gratificaties worden niet meegerekend. De ploegentoeslag (artikel 44) en ORT-toeslag (artikel 39) worden echter wel in de berekening meegenomen maar alleen indien en voor zover zij vast zijn.
2. De werkgever is verplicht de vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft over het vakantiejaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, in de maand mei van dat jaar aan de werknemer te betalen.

ARTIKEL 55: Vakantierechten bij einde dienstverband en overlijden

1. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever verplicht de vakantierechten, waarop de werknemer recht heeft, op de dag van die beëindiging te betalen. De werkgever heeft het recht bij beëindiging van het dienstverband te veel ontvangen vakantierechten met het loon te verrekenen.
2. Wanneer de werknemer is overleden, worden de vakantierechten welke de werknemer nog niet had genoten, betaald aan de nabestaanden.

Arbeidsvoorwaarden op maat

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

1. Werknemers worden op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld roostervrije dagen, tot een maximum van 9 dagen, op jaarbasis om te zetten in loon. Het aantal dagen hangt af van het aantal dagen dat de werkgever collectief per locatie aanwijst. De werknemer heeft de keuze dit loon al dan niet ineens te laten uitkeren. Naar keuze van de werknemer kan de verkoop van roostervrije dagen, inclusief de extra roostervrije tijd voor ouderen als genoemd in artikel 22 lid 6, worden aangewend ter gehele of gedeeltelijke compensatie van de door de werknemer verschuldigde premie in het kader van de Overgangsregeling VUT.
2. De waarde van een volledige roostervrije dag wordt gesteld op 0,45% van het loon. Onder loon wordt in dit verband verstaan het bruto maandloon maal 12 plus vakantietoeslag.
3. Werknemers worden eveneens in de gelegenheid gesteld om dagen op jaarbasis te kopen. De waarde daarvan is eveneens 0,45% van het loon.
4. De keuze voor het kopen of verkopen van roostervrije dagen dient vóór 1 december door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden.
5. De door de werknemer gemaakte keuzes blijven bestaan bij contractswisseling in de contractcateringbranche.
6. De werkgever kan een uitvoeringsreglement vaststellen.

ARTIKEL 57: Ruil loon in roostervrije dagen voor senioren

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

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

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

Kort verzuim

ARTIKEL 59: Buitengewoon verlof

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

- i. Bij verhuizing van de werknemer:
hoogstens éénmaal per jaar **1 dag**
- j. Bij het vervullen van een door de wet of de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen: daaronder begrepen het verschijnen voor een bedrijfscommissie, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, die niet buiten de arbeidstijd kan geschieden en voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen **over een redelijke tijd tot ten hoogste 1 dag**
- k. Kort verzuim:
een bezoek aan huisarts, tandarts dient zo veel mogelijk te geschieden buiten werktijden, indien de omstandigheden dit toelaten. Is zulks niet mogelijk dan is een verzuim toegestaan gedurende een redelijke tijd nodig voor zo'n bezoek. Voor een bezoek aan de specialist is kort verzuim toegestaan met behoud van loon over een naar redelijkheid met de werkgever te bepalen tijd.
- 3. Indien het verzuim, bedoeld in dit artikel, samenvalt met de vrije erkende feestdagen, bedoeld in artikel 1, sub 21 dan wel het verzuim bij overlijden van echtgeno(o)t(e) dan wel levenspartner, ouders of kinderen of bij huwelijk van de werknemer samenvalt met de vakantiedagen, is de werkgever verplicht aan de werknemer extra vrije tijd te geven, gelijk aan de duur van dit verzuim met inachtneming van het bepaalde in dit artikel.
- 4. De werknemer verliest zijn recht op betaling van zijn loon krachtens lid 2, indien hij zijn werkgever of degene die de werkgever daarvoor heeft aangewezen, niet zo tijdig mogelijk van tevoren van het verzuim in kennis heeft gesteld.

Vakopleiding en educatief verlof

ARTIKEL 60: Faciliteiten

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

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

3. Voor opleidingen die door zowel werknemer als werkgever wenselijk wordt geacht voor een door de werknemer beoogde loopbaanontwikkeling, zal 50% van de opleidingskosten zoals genoemd in lid 2 worden vergoed, vergoeding van werktijd zoals bij noodzakelijke opleidingen hieronder niet begrepen. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over het verlof voor deze opleidingen.
4. Om iedere medewerker in staat te stellen zijn opleidingsbehoefte te kunnen uiten en om ervoor te zorgen dat aan die uiting van behoefte, binnen kaders, gevolg wordt gegeven zal, regelmatig maar tenminste éénmaal per twee jaar al of niet gekoppeld aan de periodieke functioneringsgesprekken met de werknemer, een gesprek worden gevoerd dat resulteert in afspraken omtrent scholing en ontwikkeling, een Persoonlijk Ontwikkelings Plan. Dit zal logischerwijs op structurele wijze vorm worden gegeven binnen de te houden functioneringsgesprekken.
5. Werkgevers verschaffen ten behoeve van het stimuleringsbeleid van OCC tot opleidingsbeleid van werkgevers, aan OCC relevante informatie over het eigen opleidingsbeleid.

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 61: Doelstelling verzuimaanpak

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

ARTIKEL 62: Verzamelen verzuimgegevens

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

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

ARTIKEL 63: Verzuimaanpak door werkgevers

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

Werkgevers zullen maatregelen nemen gericht op:

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

Ten aanzien van sub 1 zullen Veneca-leden concrete maatregelen uitwerken. Ten aanzien van sub 2 zullen Veneca-leden in overleg met hun ondernemingsraad afspraken maken over de inhoud en het uitvoeren van een op terugkeer gerichte aanpak.

ARTIKEL 64: Schadevergoeding bij arbeidsongeschiktheid

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

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

ARTIKEL 65: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 1^e 104 weken

1. De werknemer behoudt bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 13 weken aanspraak op loon en wel ter hoogte van 95% van zijn loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest. Gedurende de direct daaropvolgende 39 weken behoudt de werknemer bij arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon en wel 90% van zijn loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest. Indien bij een variabel arbeidspatroon, het toekomstig arbeidspatroon niet duidelijk is, wordt de hoogte van het loon gerelateerd

aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag met een minimum van het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat vermeld. Indien de periode van 13 weken kennelijk geen juiste maatstaf voor vaststellen van het loon biedt, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierwekelijkse-tijdvakken of 12 maandtijdvakken.

2. De werknemer behoudt bij voortdurende arbeidsongeschiktheid gedurende week 53 t/m week 104 aanspraak op loon en wel ter hoogte van 80% van zijn loon dat verdiend zou zijn als de werknemer niet arbeidsongeschikt was geweest. Als voorwaarde hierbij geldt dat de werknemer volledig meewerkt aan zijn re-integratie. Indien de werknemer onvoldoende gebruik maakt van de geboden mogelijkheden dan kan de aanspraak op loon worden teruggebracht naar 78,75%.
3. De termijn van genoemde arbeidsongeschikte periode van 104 weken wordt, met behoud van de hiervoor genoemde aanspraak, met de duur van de vertraging verlengd ingeval de werkgever de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laat meldt bij de uitvoeringsinstelling.

ARTIKEL 66: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA)

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

ARTIKEL 67: WGA-hiaatverzekering

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

ARTIKEL 68: Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen van de werkgever

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

- a. De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen, gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
- b. Werkgevers garanderen dat zij de verdien capaciteit van werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn zullen benutten. Deze werknemers blijven bij het ingaan van deze situatie in dienst van de werkgever en dit is geen reden voor ontslag.
- c. Werkgevers spannen zich substantieel in voor re-integratie (binnen het bedrijf dan wel erbuiten) van gedeeltelijk arbeidsgeschikten die tussen de 35% en 80% arbeidongeschikt zijn.

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

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

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

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

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

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

2. Verplichtingen van de werknemer

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

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

Ouderschap en zorg

ARTIKEL 69: Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt de wettelijke termijn van 16 weken.
2. De werkneemster kan het zwangerschaps flexibel opnemen, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof ten vroegste 6 weken en uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum dient in te gaan. Werkneemsters die zwanger zijn van een meerling hebben recht op vier weken extra zwangerschapsverlof.
3. De werkneemster kan het bevallingsverlof vanaf de zesde week na de bevalling flexibel opnemen over een periode van maximaal 30 weken.

ARTIKEL 70: Ouderschapsverlof

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

ARTIKEL 71: Kinderopvang en kinderverzorging

Vervallen

ARTIKEL 72: Calamiteitenverlof

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

ARTIKEL 73: Zorgverlof

1. Zorgverlof is van toepassing bij ziekte van één van de personen genoemd in artikel 5:1 van de wet Arbeid & Zorg alsook bij ziekte van een niet-inwonend kind alsmede bij ziekte van een huisgeno(o)t (e) van de werknemer voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft. Voor een toelichting wordt verwezen naar bijlage 14.
2. De duur van het verlof kan niet meer bedragen dan 30 dagen op jaarbasis waarvan 8 dagen met een loondoorbetaling en wel van 95% gedurende de eerste 3 dagen en 70% gedurende de overige 5 dagen.

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

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

ARTIKEL 75: Terugkeerbeleid

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

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

ARTIKEL 76: Antidiscriminatie

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

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

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

ARTIKEL 77: Voorkoming ongewenste intimiteiten

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

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

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

ARTIKEL 78: Veiligheid, gezondheid en milieu

1. Tweemaal per jaar zal in de Vakraad overleg plaatsvinden over kwaliteit van de arbeid, veiligheid, gezondheid en milieu in de bedrijfstak. Werkgevers zullen ten behoeve van het overleg schriftelijk informatie verstrekken. Hierbij zal waar mogelijk aandacht worden besteed aan de stand van zaken, ontwikkelingen en eventueel gewenste maatregelen.
2.
 - a. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
 - b. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
 - c. De werkgever zal in contact met de leveranciersgroep zoveel mogelijk gebruik maken van milieuvriendelijke middelen.

d. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een gevaar voor zijn eigen leven of gezondheid of dat van anderen oplevert, zodanig dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de leidinggevende in lijn of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.

e. De werknemer kan aangelegenheden die veiligheid, gezondheid of het milieu betreffen te allen tijde met zijn leidinggevende in lijn bespreken. Ook kan hij deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming en via zijn werknemersorganisatie in de Vakraad.

ARTIKEL 79: Melding werkdruk

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

ARTIKEL 79A: Plan voor duurzame inzetbaarheid

De werkgever zal jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad of bij ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging, concrete plannen ontwikkelen en/of vaststellen voor duurzame inzetbaarheid. In deze plannen komen de volgende onderwerpen aan bod: opleiding en ontwikkeling, vitaliteit, trots en waardering, bredere inzetbaarheid en het bereiken van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer (bewustwording).

De werkgever zal op verzoek van de Vakraad over de gemaakte afspraken en de resultaten rapporteren.

Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

ARTIKEL 80: Arbeidsmarktanalyse

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

ARTIKEL 81: Steunpunt Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid (SAW)

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

ARTIKEL 82: Arbeidspool

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

ARTIKEL 83: Doelgroepenbeleid

1. Voor werkgevers geldt een inspanningsverplichting tot het plaatsen van personen behorende tot de doelgroepen (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten (waaronder Wajongers) en gehandicapte werknemers alsmede herintredende vrouwen, jongeren met een afgebroken vakopleiding, langdurig werklozen en etnische minderheden. Speciale aandacht zal uitgaan naar wsw'ers en wajongers. Voorwaarde is dat er een redelijk uitzicht op een baan kan worden geboden.
2. Aan deze inspanningsverplichting zal uitvoering worden gegeven door het Steunpunt Doelgroepenbeleid. Het Steunpunt dient in het kader van de aan haar opgedragen taak optimaal gebruik te maken van overheidsvoorzieningen in het kader van arbeidsinpassing. Het steunpunt zal de aandacht extra richten op (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten.

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

ARTIKEL 84: Re-integratie arbeidsgehandicapten

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

ARTIKEL 85: Positie van vrouwen

1. Partijen verbinden zich om, rekeninghoudend met de grenzen van de economische mogelijkheden van de werkgever, gezamenlijk een rol te spelen in het bevorderen van een betere positie voor vrouwen in de branche.
2. In het kader van artikel 72 komen partijen overeen enige specifieke maatregelen te treffen bedoeld om belemmeringen voor vrouwen weg te nemen. Op de terreinen van

sociaal beleid zijn hiervoor de belangrijkste aandachtsgebieden: arbeidsvoorwaarden, opleidingen alsmede loopbaanpromotie en werving- en selectiemogelijkheden.

3. Rondom werving en selectie is verhoogde aandacht voor de categorie vrouwen. In het kader van een promotiebeleid zal nadrukkelijk gekeken worden naar de mogelijkheden en samenstelling van de verschillende groepen in de onderneming en een daarbij behorende afspiegeling tussen mannen en vrouwen.

ARTIKEL 86: Vacaturemelding

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

ARTIKEL 87: Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden

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

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

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

Tevens zal in het overleg met de werknemersorganisaties bij de cao en, indien door de werkgever gewenst, ook de werkgeversorganisatie bij de cao, worden bepaald welke voorzieningen eventueel in verband hiermede worden getroffen, waarbij begrepen de procedure en het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht.

Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d.

ARTIKEL 88: Inschakeling werknemersorganisaties

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

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

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

ARTIKEL 89: Sociaal plan

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

Vakbondswerk en medezeggenschap

ARTIKEL 90: Vakbondswerk in de onderneming

1. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties bij de cao wordt op verzoek toegang verleend tot door de werkgever aangewezen ruimte in vestigingen van de werkgever ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de vakbond. Dit is ook mogelijk op cateringlocaties, alleen als de onderneming daartoe uitdrukkelijk, via de HR-directeur van werkgever toestemming verkrijgt van de betreffende cliënt. De bestuurders respectievelijk kaderleden of leden van de vakbond zullen nimmer zelfstandig contact met de betreffende cliënt zoeken. Iedere werknemersorganisatie wordt in staat gesteld om op deze wijze per jaar 5 locaties aan te wijzen om buiten werktijd te overleggen.
2. Het bepaalde onder lid 1 geldt evenzeer voor de volgende faciliteiten voor vakbondskaderleden, werkzaam in de onderneming, die een functie vervullen in het vakbondswerk in de onderneming:
 - a. het verspreiden van geschriften van de vakbond volgens met de werkgever overeengekomen wijze(n);
 - b. het houden van onderling beraad met andere vakbondsleden, werkzaam in de onderneming;
 - c. het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een klacht.
3. Het bepaalde in lid 1 en 2 veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Mochten deze op enig moment naar de mening van de werkgever ontbreken, zoals bij een ernstig conflict, dan kan de onderneming de hier bedoelde regelingen buiten werking stellen. Indien de afgesproken faciliteiten onjuist gebruikt worden, dan heeft de werkgever het recht deze te schorsen.

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

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

ARTIKEL 91: Bescherming leden ondernemingsraden

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

ARTIKEL 92: Werkoverleg en functioneringsgesprekken

1. Er dient tenminste éénmaal per jaar een functioneringsgesprek van de directe chef met de medewerker gehouden te worden.

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

ARTIKEL 93: Toetsingscommissie

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

- één lid en twee plaatsvervangende leden worden aangewezen door bij de cao betrokken vakorganisaties. Deze vakorganisaties kunnen een lid, niet zijnde een werknemer aanwijzen;
- de overige leden worden aangewezen door de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, waarbij tenminste de helft van de commissie uit ondernemingsraadsleden bestaat;
- de overige leden werknemers zijn, die onder de directe werkingssfeer van de cao vallen;
- de commissie zo snel mogelijk een oordeel uitspreekt, echter op zijn laatst vier weken nadat om haar oordeel is gevraagd;
- indien de bedoelde commissie negatief oordeelt, de werkgever zijn voornemen kan voorleggen aan de Vakraad. De uitspraak van de Vakraad heeft altijd terugwerkende kracht tot het moment waarop de regeling werd toegepast.

Leerlingen

ARTIKEL 94: Leerlingen en leermeesters

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

ARTIKEL 95: Uitzondering loonbetaling bij schoolbezoek

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

ARTIKEL 96: Stage

1. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.
2. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de stagiaire een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
 - begin en einde van de stage;

- de aard van de activiteiten die de stagiaire zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
 - wie als mentor zal optreden;
 - werktijden;
 - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
 - of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiaire ontvangt.
3. De stagiaire is krachtens de wet verzekerd voor de Wajong en de Ziektewet indien zij een stagevergoeding ontvangen. Ontvangt de stagiair een stagevergoeding die minstens zo hoog is als het wettelijk minimumloon en gaat de stagiair als een gewone werknemer aan de slag, dan is de stagiair ook verzekerd voor de Werkloosheidswet en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen. Zoals iedereen is een stagiair verplicht zich te verzekeren voor het basispakket in de Zorgverzekeringswet.
4. Werkgevers spannen zich ervoor in zoveel mogelijk stageplaatsen beschikbaar te stellen maar minimaal 1 stageplaats per 500 werknemers. Aan de stagiaire wordt een minimumvergoeding per maand verstrekt van € 250,- bij een volledige werkweek.

Stichtingen, fondsen en commissies

ARTIKEL 97: Pensioen

A. Pensioenfonds Horeca & Catering

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

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

1. De individuele aanvullende ouderdomspensioenregeling biedt de werknemer de mogelijkheid ervoor te kiezen het opbouwpercentage van de basisregeling, met inachtneming van de daartoe door Pensioenfonds Horeca & Catering gestelde regels, te verhogen zodat verhoogde pensioenopbouw plaatsvindt als gevolg waarvan bij pensionering een hogere uitkering ontstaat.
2. De werkgever is verplicht om ten aanzien van de werknemers die gekozen hebben voor opbouw van extra ouderdomspensioen, financieel bij te dragen in de premie gemoeid met de verhoging van het opbouwpercentage van de basispensioenregeling. Daarbij geldt dat de bijdrage van de werkgever nimmer meer hoeft te bedragen dan:
 - 2% van het salaris van de betreffende individuele werknemer(s) en
 - de bijdrage van de individuele werknemer(s).

Partijen maken nadere afspraken indien wijzigingen in wetgeving en/of de basispensioenregeling daartoe aanleiding geven.

- #### **C. In geval van contractswisseling is de nieuwe werkgever verplicht om Pensioenfonds Horeca & Catering, voordat de betrokken werknemer bij hem in dienst komt, door middel van de mutatielijst, per e-mail te informeren over de voor deze werknemer geldende (individuele) (aanvullende) pensioenregeling(en).**

ARTIKEL 98: Commissie Werkingssfeer

Bij een geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van contractcateringactiviteiten in deze overeenkomst bedoelde zin of van activiteiten in het kader van de cao voor het Horecabedrijf beslist de Commissie Werkingssfeer op verzoek van de meest gereede partij. De uitspraak van de Commissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.

De samenstelling, taak en werkwijze van de Commissie Werkingssfeer zijn geregeld bij een van deze cao deel uitmakend reglement (zie bijlage 4).

ARTIKEL 99: Commissie Bezwaren Functie-indeling

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

ARTIKEL 100 I: Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering

1. Er is een Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering, hierna te noemen FBA.
2. De statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen van het FBA worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
3. a. De werkgever is ten behoeve van FBA een bijdrage verschuldigd over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Deze bijdrage bedraagt voor 2015 nihil. De bijdrage met ingang van 1 januari 2016 bedraagt 0,52%.
Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem zou gelden. De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde loongegevens te vermelden op de verzamelloonstaat.
De werkgever is verplicht om uiterlijk vóór 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft, aan het FBA of de door de FBA aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een externe en onafhankelijke register accountant of externe en onafhankelijke accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

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

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

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

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

Het FBA is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal FBA een boete opleggen. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

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

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

De werkgever en de werknemers zijn verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die de stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling.

Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, zal het FBA deze gegevens naar beste weten vaststellen.

b. De werknemer kan als zijn aandeel in de in lid 3a. bedoelde bijdrage een bijdrage verschuldigd zijn over de loonsom voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Over het kalenderjaar 2015 is de werknemer geen FBA-premie verschuldigd. Met ingang van 1 januari 2016 is de werknemer als zijn aandeel in de lid 3a genoemde bijdrage, een bijdrage verschuldigd van 0,22%. De werkgever is, indien er sprake is van een bijdrage van de werknemer in de premie FBA, verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding iedere loonperiode op diens loon. Is de werkgever geen of onvoldoende loon aan de werknemer verschuldigd, dan is de werknemer verplicht zijn aandeel in de bijdrage, indien deze verschuldigd is, aan de werkgever te betalen.

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

Periode	Te heffen premie	Werkgeversaandeel	Werknemersaandeel
1-1-2015 t/m 31-12-2015	nihil	nihil	nihil
1-1-2016 t/m 31-12-2016 e.v.	0,52%	0,30%	0,22%

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

ARTIKEL 100 II: Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen

1. Er is een Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen, hierna te noemen FBS.
2. De statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen van het FBS worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
3. a. De werkgever is over 2015 en 2016 e.v. ten behoeve van FBS een bijdrage verschuldigd over het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van

artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem zou gelden. De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde loongegevens te vermelden op de verzamelloonstaat. De werkgever is verplicht om uiterlijk vóór 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft, aan het FBS of de door de FBS aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een externe en onafhankelijke register accountant of externe en onafhankelijke accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

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

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

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

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

Het FBS is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten in Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal FBS een boete opleggen. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

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

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

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

b. De werknemer is als zijn aandeel in de in lid 3a. bedoelde bijdrage over de jaren 2015 en 2016 e.v. een bijdrage verschuldigd over de loonsom voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) met een maximum gelijk aan het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding iedere loonperiode op diens loon. Is de

werkgever geen of onvoldoende loon aan de werknemer verschuldigd, dan is de werknemer verplicht zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever te betalen.

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

Periode	Te heffen premie	Werkgeversaandeel	Werknemersaandeel
1-1-2015 t/m 31-12-2016 e.v.	0,44%	0,15%	0,29%

ARTIKEL 101: Stichting Opleidingen

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

ARTIKEL 102: Stichting Kwaliteit van de Arbeid

1. Er is een Stichting Kwaliteit van de Arbeid. De Stichting heeft ten doel:
 - a. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het bestuursoverleg van de Stichting, niet zijnde het cao-overleg, ten behoeve van werkgevers en werknemers in de branche;
 - b. het verrichten en publiceren van onderzoek (incl. evaluatief onderzoek), het geven van voorlichting en adviezen en het ontwikkelen van instrumenten met betrekking tot arbeidsomstandigheden, arbeidsongeschiktheid en bedrijfsgezondheidszorg.
2. Het bestuur van de Stichting is paritair samengesteld en bestaat uit 4 werkgeversvertegenwoordigers en 4 werknemersvertegenwoordigers. Daarnaast zal voor ieder bestuurslid een plaatsvervanger worden aangewezen.
3. Het FBA stelt de financiële middelen beschikbaar ten behoeve van de Stichting die daartoe een begroting indient.
4. De statuten en reglementen van de Stichting Kwaliteit van de Arbeid maken integraal onderdeel uit van deze cao.

ARTIKEL 103: Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden

- a. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van de overgangsregeling SUCON I of SUCON II zoals neergelegd in de cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 dan wel cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953, kan nog vrijwillig vervroegd uittreden met inachtneming van de statuten en reglementen van de VUT-cao die van toepassing is.

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

ARTIKEL 104: Vakraad voor de Contractcateringbranche

1. Er is een Vakraad voor de Contractcateringbranche verder te noemen de Vakraad.
2. De werkzaamheden respectievelijk de taken van de Vakraad bestaan uit:
 - a. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg -met uitzondering van het cao-overleg- tussen Sociale Partners ten behoeve van werkgevers en werknemers in de branche (artikel 104 cao).
 - b. Het geven van voorlichting over de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche en de hiermee verband houdende deskundigheidsbevordering (artikel 104 cao).
 - c. De vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid cao -boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche (artikel 104 cao).
 - d. Het op verzoek van 1 of meer partijen bij de cao of op verzoek van een werkgever en/of werknemer uitleg geven aan de bepalingen van deze cao, ter bevordering van een eenvormige toepassing van de bepalingen (artikel 104 cao).
 - e. Het uitbrengen van een bindend advies over toepassing van de cao, wanneer een werkgever samen met één of meer werknemers, daarom verzoeken (artikel 104 en bijlage 3 cao).
 - f. Het geven van dispensatie van één of meerdere bepalingen van de cao. De Vakraad heeft de bevoegdheid om een gegeven dispensatie te allen tijde in te trekken (artikel 104 cao).
 - g. Het geven van voorlichting en het doen van onderzoek en publiceren op het gebied van bij de cao geregelde arbeidsvoorwaarden.
 - h. Activiteiten te (doen) uitvoeren van het Steunpunt Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid als genoemd in de artikelen 81 t/m 83 van de cao.
 - i. Het behandelen van klachten met betrekking tot discriminatie. Daarbij wordt de gedragscode antirassendiscriminatie van het Bedrijfschap gehanteerd (artikel 76 lid 2 cao).
 - j. Het op verzoek van een werknemer doen van een uitspraak in geval een werknemer het niet of niet meer eens is met de indeling van de functie respectievelijk van mening is dat de feitelijke inhoud niet meer in overeenstemming is met de oorspronkelijke omschrijving; De uitspraak wordt

- namens de Vakraad gedaan door de Commissie Bezwaren Functie-indeling (artikel 25 en bijlage 2 cao).
- k. Het op verzoek van een werknemer doen van een uitspraak naar aanleiding van een door SUCON genomen besluit; de uitspraak wordt namens de Vakraad gedaan door de Toetsingscommissie SUCON welke commissie de zaak daarna terugverwijst naar het bestuur van SUCON (artikel 103 en bijlage 9 cao).
 - l. Het via de door haar ingestelde Geschillencommissie, uitvoering geven aan het Reglement Meldingsprocedure Werkdruk (artikel 79 en bijlage 6 cao).
 - m. Het tezamen met Koninklijke Horeca Nederland uitvoering geven aan het Reglement van de Commissie Werkingssfeer (artikel 98 en bijlage 4 cao).
 - n. Het uitvoering geven aan de klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie en ongewenst gedrag (bijlage 5 cao).
 - o. Het, ter opname in het Handboek Referentiefuncties Contractcatering, (her)beschrijven van functie(s) in de onderscheiden sectoren indien de inhoud van die functie(s) niet meer in overeenstemming is met de praktijk danwel het toevoegen van nieuwe functies indien deze nieuw zijn komen te ontstaan (artikel 104 cao).
 - p. Het (laten) verrichten en publiceren van onderzoek ter bevordering van een goede vakbekwaamheid bij het personeel in de bedrijfstak (artikel 104 cao).
 - q. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de bedrijfstak (artikel 104 cao).
 - r. Het promoten van bedrijfstakberoepen in- en buiten de bedrijfstak (artikel 104 cao).
 - s. Het uitvoering geven aan de afwikkeling van de collectieve WAO-hiaatverzekering (artikel 104 cao).
 - t. De controle op de naleving en de handhaving van de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden (artikel 104 en artikel 107 cao).
 - u. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de branche te handhaven of te verbeteren (artikel 104 cao).
 - v. Het ontwikkelen en implementeren van kwaliteitsverbeteringen met betrekking tot de dienstverlening door werknemers in de branche (artikel 104 cao).
 - w. Het (laten) verrichten en publiceren van onderzoek ten behoeve van het verbeteren van de employability van werknemers in de branche (artikel 104 cao).
3. De Vakraad laat zich bijstaan door een ambtelijk secretaris. De statuten en vastgestelde reglementen van de Vakraad worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
 4. Voor het overige regelt de Vakraad haar werkwijze zelf.

ARTIKEL 105: Branchetoetsingscommissie

Vervallen

Seinlijn en naleving cao

ARTIKEL 106: Seinlijn

Bedrijven die worden geacht onder de cao Contractcatering te vallen en de cao niet toepassen, benadelen werknemers en andere bedrijven. Het bestuur van de Vakraad heeft een seinlijn om werknemers, vakbonden, andere bedrijven, et cetera, de gelegenheid te bieden melding te maken van bedrijven die de cao niet naleven. De gemelde bedrijven worden door de Vakraad benaderd. De melding moet zo volledig mogelijk zijn om doelgericht te kunnen controleren.

De melding moet betrekking hebben op gevallen waarbij de werkgever de cao in het geheel niet toepast (bijvoorbeeld omdat hij van mening is dat deze niet bij zijn activiteiten past), of moet betrekking hebben op overtredingen van de cao-regels zelf. Voor overige klachten is de seinlijn niet bedoeld. Tevens is de seinlijn niet bedoeld voor aangelegenheden waarvoor de cao voorziet in een (geschillen)commissie.

Anonieme meldingen worden niet in behandeling genomen. Met de meldingen wordt vertrouwelijk omgegaan. De melder blijft anoniem en is alleen bekend bij het secretariaat van de Vakraad. De privacy van de melder is gewaarborgd.

Voor meldingen kunt u bellen met het secretariaat: tel. 0183-619233.

E-mail: seinlijn@stichtingencontractcatering.nl.

ARTIKEL 107: Naleving cao

1. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van de Vakraad binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de cao correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 2,3, 23, 27, 32, 37, 39, 41, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 53, 54, 65 en 66.
2. De Vakraad heeft onder meer tot taak de controle op de naleving en de handhaving van de voor de contractcateringbranche geldende arbeidsvoorwaarden waaronder de voor de contractcatering geldende cao. Dit is vastgelegd in haar statuten.

Al dan niet naar aanleiding van een melding als bedoeld in artikel 106, benadert de Vakraad de (vermeende) overtreder, die uitvoering moet geven aan lid 1 van dit artikel, en verkrijgt zij door middel van hoor en wederhoor meer duidelijkheid. Afhankelijk van de bevindingen, gaat de Vakraad over tot een juridische procedure.

Slotbepalingen

ARTIKEL 108: Afwijkingen van bepalingen van deze cao

1. Werkgevers kunnen verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen in) deze overeenkomst. Dispensatie wordt verleend door de Vakraad overeenkomstig het Reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 13 bij deze overeenkomst. De Vakraad kan dispensatie verlenen:
 - als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden geveerd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - als het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.

2. Voor het verkrijgen van dispensatie van artikel 100 I geldt dat in de gewenste toe te passen andere regeling, een premiebijdrage ten behoeve van een sociaal fonds, vergelijkbaar met dat van FBA, op gelijkwaardige wijze is geborgd.
3. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
4. De Vakraad kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.

ARTIKEL 109: Duur van de cao

De cao wordt van kracht op 1 juli 2015 en eindigt op 30 juni 2016 met dien verstande dat artikel 1 lid 2 en 3 en de artikelen 2, 3, 100 I, 100 II, 101, 102 en 104 van kracht zijn tot 1 juli 2020. Deze langere looptijd geldt eveneens ten aanzien van de statuten en de daarbij aanwezige reglementen welke deel uitmaken van deze cao.

Indien geen der partijen bij de cao uiterlijk drie maanden voor het einde van de duur van deze overeenkomst per aangetekend schrijven aan de wederpartijen heeft opgezegd, wordt deze cao geacht conform de wettelijke bepaling, telkens voor de gelijke tijd van de afgesloten cao, doch voor ten hoogste een jaar, te zijn verlengd.

Partijen te ener zijde:

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

Partijen te andere zijde:

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

CNV Vakmensen
A. van Wijngaarden
J.T. Van Egmond

De Unie
F.R. Castelein
J.E.I.M. ter Halle

Protocolbepalingen cao-Contractcatering

1 juli 2015 tot 1 juli 2016

A. Toekomstbestendige arbeidsrelaties

- Partijen zullen de mogelijkheid onderzoeken van een persoonlijk opleidingsbudget voor medewerkers en bezien of de bestaande regeling in artikel 60 lid 3 en 4 cao daartoe scherper geformuleerd kan worden.
- Partijen zullen een protocol opstellen voor een goed en uitgewerkt leeftijdsfasebewust personeelsbeleid voor de bedrijven in de branche.
- Partijen zullen onderzoeken op welke wijze werknemers periodiek (eens in de drie jaar) gebruik kunnen maken van een loopbaancheck.
- Partijen zullen onderzoeken op welke wijze de werkgelegenheid voor de verschillende doelgroepen (ouderen) kan worden bevorderd.

Partijen vormen een paritaire werkgroep. Hierin zal worden onderzocht op welke wijze opleidingsbudgetten vastgesteld kunnen worden en hoe deze gefinancierd kunnen worden. De werkgroep brengt daarover vóór 1 juli 2016 advies uit aan cao-partijen.

B. Doelgroepen/ Re-integratiebeleid / arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van het doelgroepenbeleid geldt dat werkgevers zich ervoor inspannen om 250 werknemers met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de Contractcateringbranche. Partijen maken nadere afspraken omtrent de rapportage en omvang van het aantal werknemers dat kan instromen, met speciale aandacht voor WSW'ers en Wajongers. Uitgangspunt is dat er één WSW'er en één Wajonger per honderd werknemers daadwerkelijk een betaalde baan vindt in de contractcateringbranche. Partijen verbinden zich tot het monitoren van deze afspraak over dit uitgangspunt.

Partijen spreken verder hun bereidwilligheid uit ten aanzien van de LinkedIn-groep 'de Realisten'.

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

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

C. Afspiegeling/anciënniteit

Partijen blijven van mening dat een uiterste en formele uitwerking van het ontslagbesluit tot sociaal onverantwoorde of onwenselijke gevolgen kan leiden, vanwege sterk decentrale opbouw van bedrijven. Partijen wensen de locatie als bedrijfsorganisatorische eenheid te beschouwen.

D. WW (3^e jaar)

Onder verwijzing naar de brief van de Stichting van de Arbeid d.d. 24 december 2013, zullen na ommekomst van het SER-advies en de eventuele aanvullende bemerkingen van de Stichting van de Arbeid, cao-partijen overleg voeren over een private aanvullende verzekering op cao-niveau waarmee de huidige hoogte en duur van de uitkeringen

worden gehandhaafd. De voor deze afspraak benodigde financiële ruimte dient gevonden te worden in de lagere publieke financiering voor de WW.

Cao-partijen handhaven deze protocolbepaling maar breiden deze uit met een verwijzing naar de brief d.d. 17 april 2015 van de Stichting van de Arbeid aan decentrale cao-partijen inzake aanvullende verzekering opbouw en duur WW in cao's.

E. Medezeggenschap

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

F. Werk en (mantel)zorg

De werkgever zal zich gedragen als een mantelvriendelijke organisatie. Hij staat open voor het krijgen van een erkenning/certificering als mantelvriendelijke organisatie maar dit is geen doel op zich. Verwezen wordt naar www.werkenmantelzorg.nl Vanuit de Vakraad zal hierover worden gecommuniceerd naar werkgevers. Bezien wordt of er eventuele subsidies beschikbaar zijn.

G. Evaluatie functies multitasker

De nieuw in het Handboek Referentiefuncties opgenomen functies van Cateringmedewerker B/Facility host en van Cateringmedewerker B/Front-en backoffice, worden in de Vakraad geëvalueerd op een door de Vakraad te bepalen moment.

Deel A

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Bedrijfscatering

ARTIKEL 1: Algemeen

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

ARTIKEL 2: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector bedrijfscatering zijn de loontabellen van toepassing die als bijlage A1 in dit deel zijn opgenomen. Dit betreft de tabel met ingang van 1 juli 2015 en met ingang van 1 januari 2016.
2. De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 januari 2015 en op 1 juli 2015.
3. De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 3: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag

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

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

Met ingang van 1 juli 2011 wordt deze persoonlijke toeslag afgebouwd met 15% per jaar. De maximale duur van de afbouwregeling bedraagt 6 jaar en 8 maanden. Voor werknemers die op 1 juli 2006 55 jaar of ouder waren geldt dat de afbouwtermijnen worden verdubbeld.

Het afbouwbedrag wordt ineens aan de werknemer uitbetaald.

Bijlage A1

BEDRIJFSCATERING Loontabel per 1 juli 2015	
Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 januari 2015 Functiejarenschaal in euro's per maand	

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.715,87	1.776,48	1.838,83	2.015,36	2.262,19	2.516,83	2.768,92	3.031,05	3.210,37
1 fj	1.751,89	1.813,78	1.879,18	2.059,31	2.311,18	2.571,02	2.828,22	3.095,71	3.274,55
2 fj	1.788,68	1.851,87	1.919,53	2.103,25	2.360,17	2.625,19	2.887,55	3.160,39	3.340,06
3 fj	1.826,27	1.890,79	1.960,67	2.148,05	2.410,12	2.680,42	2.948,05	3.226,36	3.406,84
4 fj			2.002,62	2.193,76	2.461,04	2.736,78	3.009,74	3.293,60	3.474,97
5 fj					2.512,97	2.794,21	3.072,62	3.362,14	3.544,48
6 fj						2.852,98	3.136,97	3.432,30	3.615,34
7 fj								3.503,76	3.687,66
8 fj									3.761,42

De salarissgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarissgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarissgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

BEDRIJFSCATERING Loontabel per 1 januari 2016
Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 juli 2015 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.733,03	1.794,25	1.857,22	2.035,52	2.284,82	2.542,00	2.796,61	3.061,37	3.242,48
1 fj	1.769,41	1.831,92	1.897,98	2.079,91	2.334,30	2.596,74	2.856,51	3.126,67	3.307,30
2 fj	1.806,57	1.870,39	1.938,73	2.124,29	2.383,78	2.651,45	2.916,43	3.192,00	3.373,47
3 fj	1.844,54	1.909,70	1.980,28	2.169,54	2.434,23	2.707,23	2.977,54	3.258,63	3.440,91
4 fj			2.022,65	2.215,70	2.485,66	2.764,15	3.039,84	3.326,54	3.509,72
5 fj					2.538,10	2.822,16	3.103,35	3.395,77	3.579,93
6 fj						2.881,51	3.168,34	3.466,63	3.651,50
7 fj								3.538,80	3.724,54
8 fj									3.799,04

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

BIJLAGE A 2

Bedrijfs catering Matrix toeslagen overwerk operationele functies

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

BIJLAGE A3

Bedrijfscatering Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

Deel B

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Institutionele catering

ARTIKEL 1: Algemeen

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

ARTIKEL 2: Loonindeling

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

ARTIKEL 3: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector institutionele catering zijn de loontabellen opgenomen in het direct aan het onderhavige deel B toegevoegde bijlagen B1 en B2 van toepassing.
2. De voor de institutionele catering geldende loontabellen zijn uitgesplitst in:
 - Tabel met ingang van 1 juli 2015 en met ingang van 1 januari 2016 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vóór 1 juli 1994 (bijlage B1);
 - Tabel met ingang van 1 juli 2015 en met ingang van 1 januari 2016 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vanaf 1 juli 1994 (bijlage B2).De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 januari 2015 en op 1 juli 2015.
3. De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd

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

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 6: Onregelmatigheidstoelage

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

ARTIKEL 7: Ontwikkelingen

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

Bijlage B1

INSTITUTIONELE CATERING Loontabel per 1 juli 2015 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994	
Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 januari 2015 Functiejarenschaal in euro's per maand	

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.853,63	1.914,23	1.976,59	2.153,13	2.399,94	2.654,57	2.906,66	3.168,80	3.341,68
1 fj	1.891,46	1.953,29	2.016,95	2.197,07	2.448,92	2.708,73	2.965,97	3.233,46	3.405,89
2 fj	1.929,29	1.992,36	2.057,28	2.240,96	2.497,88	2.762,92	3.025,30	3.298,12	3.471,36
3 fj	1.967,86	2.032,22	2.098,39	2.285,82	2.547,84	2.818,20	3.085,78	3.364,08	3.538,15
4 fj	2.007,20	2.072,82	2.140,35	2.331,49	2.598,81	2.874,51	3.147,49	3.431,34	3.606,30
5 fj		2.114,21	2.183,13	2.378,07	2.650,71	2.931,91	3.210,37	3.499,89	3.675,81
6 fj					2.703,84	2.990,69	3.274,72	3.570,06	3.746,67
7 fj						3.050,58	3.340,26	3.641,50	3.819,00
8 fj								3.714,25	3.892,75

INSTITUTIONELE CATERING Loontabel per 1 januari 2016 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994	
Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 juli 2015 Functiejarenschaal in euro's per maand	

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.872,17	1.933,38	1.996,36	2.174,67	2.423,94	2.681,12	2.935,73	3.200,49	3.375,10
1 fj	1.910,38	1.972,83	2.037,12	2.219,05	2.473,41	2.735,82	2.995,63	3.265,80	3.439,95
2 fj	1.948,59	2.012,29	2.077,86	2.263,37	2.522,86	2.790,55	3.055,56	3.331,11	3.506,08
3 fj	1.987,54	2.052,55	2.119,38	2.308,68	2.573,32	2.846,39	3.116,64	3.397,73	3.573,54
4 fj	2.027,28	2.093,55	2.161,76	2.354,81	2.624,80	2.903,26	3.178,97	3.465,66	3.642,37
5 fj		2.135,36	2.204,97	2.401,86	2.677,22	2.961,23	3.242,48	3.534,89	3.712,57
6 fj					2.730,88	3.020,60	3.307,47	3.605,77	3.784,14
7 fj						3.081,09	3.373,67	3.677,92	3.857,19
8 fj								3.751,40	3.931,68

Bijlage B2

INSTITUTIONELE CATERING Loontabel per 1 juli 2015 Van toepassing op werknemers in de institutionele sector in dienst na 1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de cao. Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 januari 2015 Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.587,00	1.630,89	1.676,80	1.811,88	2.013,84	2.226,61	2.438,02	2.656,84
1 fj	1.614,10	1.659,98	1.706,88	1.846,82	2.054,94	2.272,05	2.487,80	2.711,08
2 fj	1.642,48	1.689,69	1.738,13	1.882,88	2.096,86	2.318,39	2.538,55	2.766,40
3 fj	1.671,81	1.720,31	1.770,53	1.920,36	2.139,66	2.365,73	2.590,37	2.822,87
4 fj	1.701,73	1.751,84	1.804,18	1.959,55	2.183,32	2.413,98	2.643,23	2.880,46
5 fj	1.732,86	1.784,93	1.838,84	1.999,54	2.227,87	2.463,25	2.697,19	2.939,25
6 fj	1.765,03	1.819,09	1.874,73	2.040,32	2.273,34	2.513,53	2.752,20	2.999,22
7 fj	1.798,47	1.854,27	1.911,76	2.081,97	2.319,73	2.564,81	2.808,38	3.060,42
8 fj	1.833,00	1.890,47	1.950,73	2.124,46	2.367,07	2.617,17	2.865,66	3.122,89
9 fj	1.868,71	1.928,47	1.990,51	2.167,81	2.415,35	2.670,57	2.924,15	3.186,59
10 fj	1.900,93	1.965,24	2.030,50	2.212,05	2.464,66	2.725,08	2.983,85	3.251,63
11 fj	1.939,55	2.005,33	2.071,94	2.257,16	2.514,94	2.780,68	3.044,71	3.317,98
12 fj	1.979,11	2.046,25	2.114,19	2.303,23	2.566,24	2.837,42	3.106,84	3.385,69
13 fj		2.087,97	2.157,30	2.350,18	2.618,55	2.895,23	3.170,16	3.454,69
14 fj					2.672,10	2.954,65	3.235,04	3.525,34
15 fj						3.014,81	3.301,11	3.597,37
16 fj								3.670,71

De salarissgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarissgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon) en in salarissgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 januari 2016

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector in dienst na

1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de cao.

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 juli 2015

Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.602,87	1.647,20	1.693,57	1.830,00	2.033,98	2.248,88	2.462,41	2.683,41
1 fj	1.630,25	1.676,58	1.723,95	1.865,29	2.075,49	2.294,78	2.512,68	2.738,20
2 fj	1.658,91	1.706,59	1.755,52	1.901,71	2.117,83	2.341,58	2.563,94	2.794,07
3 fj	1.688,53	1.737,52	1.788,24	1.939,57	2.161,06	2.389,39	2.616,28	2.851,10
4 fj	1.718,75	1.769,36	1.822,23	1.979,15	2.205,16	2.438,12	2.669,67	2.909,27
5 fj	1.750,19	1.802,78	1.857,23	2.019,54	2.250,15	2.487,89	2.724,17	2.968,65
6 fj	1.782,69	1.837,29	1.893,48	2.060,73	2.296,08	2.538,67	2.779,73	3.029,22
7 fj	1.816,46	1.872,82	1.930,88	2.102,79	2.342,93	2.590,46	2.836,47	3.091,03
8 fj	1.851,33	1.909,38	1.970,24	2.145,71	2.390,75	2.643,35	2.894,32	3.154,12
9 fj	1.887,40	1.947,76	2.010,42	2.189,49	2.439,51	2.697,28	2.953,40	3.218,46
10 fj	1.919,94	1.984,90	2.050,81	2.234,18	2.489,31	2.752,34	3.013,69	3.284,15
11 fj	1.958,95	2.025,39	2.092,66	2.279,74	2.540,09	2.808,49	3.075,16	3.351,16
12 fj	1.998,91	2.066,72	2.135,34	2.326,27	2.591,91	2.865,80	3.137,91	3.419,55
13 fj		2.108,85	2.178,88	2.373,69	2.644,74	2.924,19	3.201,87	3.489,24
14 fj					2.698,83	2.984,20	3.267,40	3.560,60
15 fj						3.044,96	3.334,13	3.633,35
16 fj								3.707,42

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon) en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

BIJLAGE B3a

Institutionele catering Matrix toeslagen overwerkvergoedingen

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

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

BIJLAGE B3b

Institutionele catering Matrix toeslagen overwerkvergoedingen

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

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

BIJLAGE B4a

Institutionele catering Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

BIJLAGE B4b

Institutionele catering Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

BIJLAGE B4c

Institutionele catering Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

DEEL C

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Inflightcatering

ARTIKEL 1: Algemeen

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

ARTIKEL 2: Loonindeling

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

ARTIKEL 3: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector inflightcatering zijn de loontabellen opgenomen in de direct aan het onderhavige deel C toegevoegde bijlage C1 van toepassing. Dit betreft de loontabellen met ingang van 1 juli 2015 en met ingang van 1 januari 2016.
2. De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 januari 2015 en op 1 juli 2015.
3. De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd

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

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 6: Dienstroosters en onregelmatigheidstoeslag

1. Ter eenduidige uitleg gelden de volgende definities:
 - a. **Dienst:**
de definitie van de Arbeidstijdenwet (thans: 1:7 sub c ATW): een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren.
 - b. **Dagdienst:**
iedere dienst waarvoor geen onregelmatigheidstoeslag conform bijlage C3 is verschuldigd.
 - c. **Onregelmatige dienst:**

iedere dienst die geen dag- of nachtdienst is.

d. **Nachtdienst:**

de definitie van de Arbeidstijdenwet (thans: 1:7 sub d ATW): een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

e. **Dienstrooster of Rooster:**

samenstel van diensten over een bepaalde periode.

f. **Vijf-ploegendienst:**

Er is uitsluitend sprake van een vijf-ploegendienst, indien (cumulatief):

1. de diensten verdeeld zijn over alle dagen van de week
2. de diensten elkaar overlappen met maximaal 1,5 uur en
3. de diensten daarbij ten minste 22,5 uur per etmaal bestrijken
4. de roosterwijze resulteert in toepasselijkheid van 16 lid 2 (33,6uur, geen roostervrije dagen/ADV)
5. de roosterwijze resulteert in toepasselijkheid van 15 lid 1 (16 vrije weekenden).
6. de verhouding tussen nachtdiensten en andere diensten per werknemer 1:2 is
7. een voltijd dienstverband bestaat.

2. Het structureel verrichten van nachtdiensten vormt gemiddeld verdergaande belasting en ongemak dan onregelmatige diensten. Om die reden geldt een nachtdiensttoeslag, die afhankelijk is van de volgende parameters:
 - Parameter 1: aantal nachtdiensten over een periode, al dan niet achtereenvolgend (reeks)
 - Parameter 2: de nachtdienst start na of eindigt tussen 01.00 uur tot met 03.00 uur.
3. De onregelmatigheidstoeslag en/of de nachtdiensttoeslag worden betaald in geld. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het dienstrooster. Basis voor de toeslag is het schaalloon (uurloon).
4. Onder verwijzing naar artikel 39 lid 1, geldt voor werknemers met onregelmatige diensten en/of nachtdiensten de matrix onregelmatigheidstoeslag, Bijlage C3.
5. Voor werknemers met nachtdiensten geldt bovendien onderstaande nachtdiensttoeslag (parameter 1):

<i>reeks</i>	<i>uur</i>
1 ^e nacht	2,00
2 ^e nacht	2,20
3 ^e nacht	2,42
4 ^e nacht	2,66
5 ^e nacht	2,93
6 ^e nacht	3,22
7 ^e nacht	3,54

6. Indien de nachtdienst start na of eindigt tussen 01.00 uur tot en met 03.00 uur wordt de nachtdiensttoeslag van het vorige lid vermeerderd met de factor 1½ (parameter 2).
7. Indien een dienst, feitelijk een nachtdienst tot gevolg heeft (over- dan wel meerwerk), geldt uitsluitend artikel 40 ('Anti-cumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoeslag').
8. Indien en zodra het Dienstrooster eerst na afloop van twee jaren op aanwijzing van de werkgever geen nachtdiensten meer bevat, wordt de nachtdiensttoeslag in gelijke stappen met 16,67% per maand gedurende 6 maanden afgebouwd. Geschiedt dit evenwel eerst na afloop van vier jaren, is de afbouw 8,33% gedurende twaalf maanden. Artikel 45 is niet van toepassing, tenzij een werknemer voor risico van de werkgever niet meer in een vijf-ploegendienst wordt ingezet, in welk geval juist uitsluitend artikel 45 geldt.

9. In geval van geschillen die niet in der minne kunnen worden opgelost, verzoeken de belanghebbende partijen, al dan niet gezamenlijk, eerst de Vakraad om zwaarwegend advies, voordat eventueel de bevoegde civiele rechter wordt benaderd.

Artikel 6A: Afbouwregeling nachtdiensttoeslag

Voor werknemers van KLM Catering Services Schiphol B.V. op wie tot 1 juli 2012 artikel 5 van het Protocol d.d. 16 en 20 februari 1996 ("Protocol") van toepassing was, zoals dat op bedrijfsniveau was overeengekomen door KLM Catering Services Schiphol B.V. en de betrokken vakorganisaties, geldt de volgende afbouwregelling over het vervallen van de nachtdiensttoeslag:

1. Per 1 juli 2012 vervalt de toeslag van artikel 5 Protocol. Artikel 5 van dit Protocol luidde als volgt: "De betrokken medewerkers in het nachtdienstrooster van de afdeling VGS/TRP zullen op basis van een 40-uurs rooster per week blijven werken en de huidige extra vergoeding van 6,4 uur per week behouden".
2. Ter vervanging van de toeslag uit artikel 5 Protocol, ontvangt de werknemer de nachtdiensttoeslag als genoemd in artikel 6 van het onderhavige deel C van de cao voor de Contractcateringbranche;
3. Per 1 juli 2012 wordt bovengenoemde Nachtdiensttoeslag aangevuld met een Persoonlijke Toeslag tot de omvang van de toeslag uit artikel 5 Protocol, geldend op 30 juni 2012; deze Persoonlijk Toeslag is per 1 juli 2012 gefixeerd.
4. De periode waarover de werknemer de persoonlijke toeslag ontvangt, is gelijk aan het aantal jaren dat de werknemer tot 1 juli 2012 werkzaamheden verrichtte op grond van diens protocolrooster; er geldt hierbij een ondergrens van 5 jaren, waarbij een gedeelte van een jaar naar boven wordt afgerond (bijv. 11 jaar en 3 maanden = 12 jaar).
5. Na afloop van deze periode, zoals genoemd in lid 4, geldt artikel 45 van de cao voor de Contractcateringbranche zoals opgenomen in de cao voor de Contractcateringbranche met de looptijd van 1 april 2012 tot 1 april 2013.* (hierna vermeld)
6. Indien het dienstverband eindigt, ook in geval van pensioen, eindigt eveneens de Persoonlijke Toeslag.
7. Indien de werknemer 55 jaar of ouder is op het moment dat de hierboven in lid 4 genoemde periode afloopt, geldt bovendien artikel 45 sub d van de in lid 5 hierboven genoemde cao analoog (dat wil zeggen niet formeel, maar materieel).
8. Per 1 juli 2012 gelden voor de werknemer de overige bepalingen van de nieuwe Nachtdienstregeling als neergelegd in artikel 6 van het onderhavige deel C van de cao voor de Contractcateringbranche.

* *ARTIKEL 45: Afbouwregeling ploegendienstmedewerkers*

Voor de werknemer die in ploegendienst werkzaam is geweest respectievelijk die in een andere (getalsmatige lagere) ploegendienst komt waarbij nadelige financiële consequenties optreden, geldt de navolgende afbouwregeling:

Een werknemer die tenminste onafgebroken één jaar in een ploegendienstregeling werkt en op aanwijzing door de werkgever dan wel om gezondheidsredenen niet meer in de ploegendienstregeling werkzaam kan zijn, ontvangt de volgende garantie van inkomen:

- a. *gedurende zes salarisperioden de toeslag resp. het inkomen conform de ploegendienstregeling;*
- b. *na de periode bedoeld in a. geldt dat het verschil tussen de verdiensten tijdens de ploegendienst en de verdiensten in de nieuwe situatie afgebouwd worden met:*
 - *50% per jaar als de ploegendienstregeling minder dan drie jaren aaneengesloten heeft geduurd;*
 - *25% per jaar als de ploegendienstregeling van drie tot vijf jaren aaneengesloten heeft geduurd;*

- 15% per jaar als de ploegdienstregeling meer dan vijf jaren aaneengesloten heeft geduurd.
- c. Indien de werknemer gedurende een gedeelte van een jaar in de ploegdienstregeling heeft gewerkt, wordt dit bij de toepassing van deze regeling als een vol jaar gerekend.
- d. Als de ploegdienstregeling eindigt, omdat de werknemer 55 jaar of ouder is, worden de termijnen onder 1.a. en b. verdubbeld.

ARTIKEL 7: Afbouw ploegentoeslag

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

ARTIKEL 8: Reiskosten, reistijden

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

ARTIKEL 9: Beloningen in natura

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

ARTIKEL 10: Eindejaarsuitkering

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

ARTIKEL 11: Aanvullende weekendregeling

1. Onder verwijzing naar artikel 15 lid 1 (Algemeen Deel) wordt onder 'vrij weekend' verstaan: een vrije zondag, voorafgegaan door een vrije zaterdag of gevolgd door een vrije maandag.
2. In aanvulling op eveneens artikel 15 lid 1 heeft de werknemer recht op een vergoeding in tijd conform onderstaande staffel:

vrij ingeroosterde weekenden	compensatiedag
o 21	1
o 20	2
o 19	3
o 18	4
o 17	5 (tevens maximum)

Deze vergoeding geldt uitsluitend, indien het dienstrooster jaarlijks minder dan 22 vrij ingeroosterde weekenden bevat, waarbij tot maximaal 5 weekenden worden vrij geroosterd door middel van opname van vrije dagen, die door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de werknemer.

3. Indien de werknemer jaarlijks feitelijk minder dan 22 weekenden vrij is geweest, heeft hij recht op een financiële vergoeding tot maximaal 50 uurlonen. De vergoeding is conform de volgende cumulatieve staffel verdeeld:

minder dan 22 weekenden vrij

- 1^e
- 2^e
- 3^e
- 4^e
- 5^e

uurlonen (omvang vastgesteld op 1 juli)

- 6
- 8
- 10
- 12
- 14

Ter vermijding van overcompensatie, heeft de werknemer geen recht op een compensatiedag, indien deze gedurende ingeroosterde weekenden feitelijk geen werkzaamheden heeft verricht als gevolg van arbeidsongeschiktheid, bijzonder of onbetaald verlof.

4. Vergoeding van compensatiedagen, genoemd in lid 2, vindt per kwartaal plaats. De financiële vergoeding, genoemd in lid 3, vindt plaats in de maand januari van het volgende jaar.

Bijlage C1

INFLIGHTCATERING Loontabel per 1 juli 2015
Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 januari 2015 Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.853,63	1.914,21	1.976,58	2.153,13	2.399,94	2.654,57	2.906,66	3.168,80
1 fj	1.891,46	1.953,26	2.016,95	2.197,05	2.448,92	2.708,73	2.965,97	3.233,46
2 fj	1.929,29	1.992,36	2.057,28	2.240,96	2.497,88	2.762,91	3.025,29	3.298,12
3 fj	1.967,86	2.032,22	2.098,39	2.285,82	2.547,84	2.818,20	3.085,77	3.364,08
4 fj	2.007,20	2.072,82	2.140,35	2.331,49	2.598,80	2.874,50	3.147,48	3.431,34
5 fj		2.114,21	2.183,13	2.378,07	2.650,71	2.931,91	3.210,37	3.499,88
6 fj					2.703,84	2.990,69	3.274,72	3.570,06
7 fj						3.050,58	3.340,26	3.641,50
8 fj								3.714,24

De salarissgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In salarissgroep I ligt het aanloopschaalsalaris 17,3% onder het van toepassing zijnde cao-loon. In salarissgroep II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarissgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

INFLIGHTCATERING
Loontabel per 1 januari 2016

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 juli 2015
Functiejaarschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.872,17	1.933,36	1.996,35	2.174,67	2.423,94	2.681,12	2.935,73	3.200,49
1 fj	1.910,38	1.972,80	2.037,12	2.219,03	2.473,41	2.735,82	2.995,63	3.265,80
2 fj	1.948,59	2.012,29	2.077,86	2.263,37	2.522,86	2.790,54	3.055,55	3.331,11
3 fj	1.987,54	2.052,55	2.119,38	2.308,68	2.573,32	2.846,39	3.116,63	3.397,73
4 fj	2.027,28	2.093,55	2.161,76	2.354,81	2.624,79	2.903,25	3.178,96	3.465,66
5 fj		2.135,36	2.204,97	2.401,86	2.677,22	2.961,23	3.242,48	3.534,88
6 fj					2.730,88	3.020,60	3.307,47	3.605,77
7 fj						3.081,09	3.373,67	3.677,92
8 fj								3.751,39

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In salarisgroep I ligt het aanloopschaalsalaris 17,3% onder het van toepassing zijnde cao-loon. In salarisgroep II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

BIJLAGE C2

Inflightcatering Matrix toeslagen overwerk operationele functies.

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

BIJLAGE C3

Inflightcatering Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

Deel D

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Onderwijs catering

ARTIKEL 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector onderwijs catering, wordt verwezen naar de artikelen 2 en 3, Algemeen Deel.
2. Onverminderd het overige in de onderhavige cao bepaalde, is op werknemers die werkzaam zijn in de onderwijs catering het hiernavolgende van toepassing.

ARTIKEL 2: Spaarurenregeling

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

ARTIKEL 3: Lonen

Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld zijn de loonschalen van de bedrijfscatering van toepassing (bijlage A1). De loonsverhogingen worden toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag

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

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 6: Uitzonderingsbepaling uitrust

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

ARTIKEL 7: Vergunning tot afwijking

Bedrijven die reeds op 1 januari 1994 een vergunning tot afwijking hebben verkregen van de artikelen 39, 41, 42 en 43 (voorheen artikel V,2) verkrijgen automatisch ontheffing van de Vakraad onder dezelfde reikwijdte als die waaronder de eerdere ontheffingen werden verleend.

BIJLAGE D1a

Voorschriften voor toepassing Spaarurenregeling

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

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

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

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

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

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

Bijlage D1b.

Model arbeidsovereenkomst voor arbeid in objecten met een vaste bedrijfssluiting (spaarurenregeling)

Ter realisering van de spaarurenregeling bedoeld in Deel D, artikel 2, kan het volgende beding in de arbeidsovereenkomst of als bijlage bij de arbeidsovereenkomst worden opgenomen:

1. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer geplaatst op object
.....
.....
.....
2. De werknemer verklaart uitdrukkelijk ermee bekend te zijn dat dit en vergelijkbare objecten gedurende bepaalde dagen en/of periode(n) gesloten zijn en de werkgever daar dan geen activiteiten uitvoert.
3. De werknemer gaat in verband daarmee uitdrukkelijk akkoord met het volgende:
 - a. De werknemer zal zijn vakantiedagen opnemen in de periode(n) en/of op bepaalde dagen, waarin wegens sluiting van het object geen activiteiten worden uitgevoerd.
 - b. Het aantal vakantiedagen waarop de werknemer vanwege de cao op jaarbasis recht heeft, is minder dan het aantal dagen op jaarbasis waarop het object gesloten is.
 - c. De werknemer heeft geen aanspraak op loon over dagen:
 - waarop het object is gesloten
én
 - waarvoor de werknemer geen vakantieverlof heeft opgebouwd.
 - d. In afwijking van lid c wordt door werknemer en werkgever het volgende overeengekomen, om een zo vast mogelijk inkomenspatroon over het jaar te bereiken:
 1. De werkgever geeft de werknemer uiterlijk 1 oktober van het kalenderjaar schriftelijk informatie over het verschil tussen:
 - het aantal uren dat op jaarbasis wegens sluiting van het object niet gewerkt wordt
én
 - de uren waarvoor vakantie-uren worden ingezet.
Dit verschil is het aantal te sparen uren per kalenderjaar.
 2. De werkgever verplicht zich elke werknemer voldoende spaaruren per kalenderjaar op te laten bouwen.
 3. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het aantal spaaruren per periode vast.
 4. De werknemer machtigt de werkgever een deel van de gewerkte uren per loonperiode als spaaruren op te bouwen. Het gespaarde deel van de gewerkte uren wordt derhalve niet uitbetaald in de periode waarin deze uren zijn gewerkt, maar op het moment dat de spaaruren door de werknemer worden opgenomen. Dit is op het moment dat het object is gesloten en er geen activiteiten worden uitgevoerd.
 5. Het saldo aan spaaruren wordt periodiek op de loonstrook vermeld of apart schriftelijk aan de werknemer verstrekt.
- e. De werknemer bouwt ongewijzigd spaaruren op indien hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten.
- f. Bij de spaarurenregeling behoudt de werknemer het recht op uitbetaling van eventueel meerwerk en/of overwerk.
- g. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het saldo aan spaaruren verrekend.

BIJLAGE D2a

Onderwijs catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

BIJLAGE D2b

Onderwijs catering: Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

**HORECA/bijzondere vorm Onderwijs catering (artikel 3 lid 4 cao)
Loontabel per 1 juli 2015 vakvolwassen werknemers (22 jaar e.o.) o.b.v.
gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar)**

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 januari 2015

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML											
(J)WML	1e wachtperiodiek										
(J)WML	2e wachtperiodiek										
(J)WML	3e wachtperiodiek										
(J)WML	4e wachtperiodiek										
Basisloon vakvolwassen	WML	1.588,14	1.660,79	1.738,60	1.795,99	2.001,93	2.214,33	2.424,60	2.643,28	2.881,17	3.140,49
verhoging % o.b.v. beoordeling											
Eindloon vakvolwassen	1.746,85	1.809,72	1.913,12	2.021,57	2.208,86	2.462,13	2.777,83	3.041,60	3.382,28	3.686,69	4.016,91

WML= Wettelijk minimumloon

Jeugdlonen: 15 jaar 30% van basisloon, 16 jaar 35%, 17 jaar 45%, 18 jaar 55%, 19 jaar 65%, 20 jaar 75% en 21 jaar 90% van basisloon

Jeugdlonen bij wachtperiodiek: 15 jaar 30% van WML, 16 jaar 34,5%, 17 jaar 39,5%, 18 jaar 45,5%, 19 jaar 52,5%, 20 jaar 61,5%,

21 jaar 72,5% en 22 jaar 85% van WML

Leerlingen:

kwalificatieniveau 1 basisloon functiegroep I (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school

kwalificatieniveau 2 en 3 basisloon functiegroep II (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school

kwalificatieniveau 4 basisloon functiegroep III (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school

**HORECA/bijzondere vorm Onderwijs catering (artikel 3 lid 4 cao)
Loontabel per 1 januari 2016 vakvolwassen werknemers (22 jaar e.o.) o.b.v.
gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar)**

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 1 juli 2015

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML											
(J)WML	1e wachtperiodiek										
(J)WML	2e wachtperiodiek										
(J)WML	3e wachtperiodiek										
(J)WML	4e wachtperiodiek										
Basisloon vakvolwassen	WML	1.604,03	1.677,40	1.755,99	1.813,95	2.021,95	2.236,48	2.448,85	2.669,72	2.909,99	3.171,90
verhoging % o.b.v. beoordeling											
Eindloon vakvolwassen	1.764,32	1.827,82	1.932,26	2.041,79	2.230,95	2.486,76	2.805,61	3.072,02	3.416,11	3.723,56	4.057,08

WML= Wettelijk minimumloon

Jeugdlonen: 15 jaar 30% van basisloon, 16 jaar 35%, 17 jaar 45%, 18 jaar 55%, 19 jaar 65%, 20 jaar 75% en 21 jaar 90% van basisloon

Jeugdlonen bij wachtperiodiek: 15 jaar 30% van WML, 16 jaar 34,5%, 17 jaar 39,5%, 18 jaar 45,5%, 19 jaar 52,5%, 20 jaar 61,5%,

21 jaar 72,5% en 22 jaar 85% van WML

Leerlingen:

kwalificatieniveau 1 basisloon functiegroep I (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school

kwalificatieniveau 2 en 3 basisloon functiegroep II (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school

kwalificatieniveau 4 basisloon functiegroep III (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school

BIJLAGEN BIJ DE CAO

VOOR DE

CONTRACTCATERINGBRANCHE

Bijlage 1A

bij de cao Contractcatering

Model arbeidsovereenkomst (m/v)*

De ondergetekenden: _____

te _____

Ten deze vertegenwoordigd door: _____

hierna te noemen de werkgever

en _____

te _____

geboren op: _____ te: _____

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

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

Artikel 1

De werknemer treedt met ingang van _____
in dienst

Artikel 2

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

Artikel 3

De werknemer wordt aangenomen in de functie van

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

Artikel 4

De werknemer is aangenomen voor onbepaalde tijd/bepaalde tijd*

Namelijk van _____ tot _____
en eindigt alsdan van rechtswege

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

Artikel 5

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

De uitbetaling van het loon zal geschieden op _____

Artikel 6

De werknemer is verplicht bedrijfs-/beroepskleding te dragen.

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

** doorhalen wat niet van toepassing is.*

Nadere bepalingen:

Opgemaakt in _____ -voud en getekend te _____

Datum _____ 20 _____

De werkgever _____

De werknemer _____

Bijlage 1B bij de cao Contractcatering

Modelovereenkomst voor regiomedewerker (m/v)*

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

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

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

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

** doorhalen wat niet van toepassing is.*

Nadere bepalingen

In tweevoud opgemaakt te , op 20

Handtekening regiomedewerker

Handtekening werkgever

**Bijlage 1C
bij de cao Contractcatering**

Modelovereenkomst voor leerlingen (m/v)*

De ondergetekenden:

te

Ten deze vertegenwoordigd door:

hierna te noemen de werkgever

en

te

geboren op: _____ te:

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

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

Artikel 1

De werknemer treedt in dienst voor _____ per week.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

De uitbetaling van het loon zal geschieden op

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

** doorhalen wat niet van toepassing is.*

Nadere bepalingen:

Opgemaakt in -voud en getekend te

Datum 20

De werkgever

De werknemer

Bijlage 2 bij de cao Contractcatering

Reglement van de commissie bezwaren functie-indeling

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

Bijlage 3 bij de cao Contractcatering

Reglement (bindend) advies Vakraad

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

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

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

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

Bijlage 4 Bij de cao Contractcatering

Reglement commissie werkingssfeer

Artikel 1: Algemene bepaling

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

Artikel 2: Taak van de Commissie

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

Artikel 4: Duur van het lidmaatschap

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

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

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

Artikel 5: Secretariaat

De Commissie wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat.

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

Artikel 6: Indienen van een verzoek

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

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

Artikel 7: Het horen van partijen

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

Artikel 8: Verdere behandeling van het verzoek

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

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

Artikel 9: Kosten

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

Artikel 10: Slotbepaling

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

Bijlage 4a bij de cao Contractcatering

Toelichting bij reglement Commissie Werkingsfeer

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

Restauratieve diensten waarbij van Contractcatering sprake is, doen zich voor bij dienstverlening ten behoeve van -bijvoorbeeld- de volgende opdrachtgevers: werkgevers (ten behoeve van diegenen die in hun onderneming werkzaam zijn), instellingen actief in de gezondheidszorg (ten behoeve van patiënten), bejaardenrusthuizen (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 werkingsfeer van deze cao.

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

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

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

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

Bijlage 5 bij de cao Contractcatering

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

ARTIKEL 1

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

ARTIKEL 2

In deze regeling wordt verstaan onder:

Seksuele intimidatie:

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

Ongewenst gedrag:

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

Werkne(e)m(st)er:

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

Werkgever:

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

Klachtencommissie:

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

Vertrouwenspersoon:

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

ARTIKEL 3: Preventief beleid

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

ARTIKEL 4: Vertrouwenspersoon

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

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

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

ARTIKEL 5: Voorkoming benadeling vertrouwenspersoon

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

ARTIKEL 6: Klachtenprocedure

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTIKEL 7

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

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

ARTIKEL 8

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

Contactadres:

Secretaris Vakraad Contractcateringbranche
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM

Bijlage 6

Reglement Meldingsprocedure Werkdruk

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

Bijlage 7

Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBA

ARTIKEL 1: Ambtshalve vaststelling premiebedrag

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

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

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

Deze afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;

I. Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

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

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

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

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

III. Overtreding van de 5%-regeling

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

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

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

ARTIKEL 3: Invordering bijdragen

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

Bijlage 7a

Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering FBS

ARTIKEL 1: Ambtshalve vaststelling premiebedrag

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

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

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

Deze afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;

I. Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

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

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

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

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

III. Overtreding van de 5%-regeling

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

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

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

ARTIKEL 3: Invordering bijdragen

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

Bijlage 8

Uitvoeringsvoorschriften in verband met lidmaatschapskosten voor werknemers

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

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

Bijlage 9

Reglementen Toetsingscommissie SUCON I en SUCON II

SUCON I

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

ARTIKEL 1: algemene bepaling

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

ARTIKEL 2: samenstelling van de Commissie

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

ARTIKEL 3: duur van het lidmaatschap

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

ARTIKEL 4: het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

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

ARTIKEL 5: secretariaat

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

ARTIKEL 6: indienen van een klaagschrift

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

onjuiste toepassing van de regels zoals gesteld in de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950 en/of het daarbij behorende Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden.

3. Het beklag wordt gedaan door indiening van een klaagschrift, gericht aan de Voorzitter van de Commissie, p/a Postbus 693, 4200 AR GORINCHEM.
4. Het klaagschrift dient gedagtekend en ondertekend te zijn door of namens klager en te vermelden:
 - a. naam, voornamen en adres klager;
 - b. de gronden waarop het beklag berust;
 - c. de feiten en omstandigheden die voor het oordeel van de Commissie noodzakelijk zijn;
 - d. een duidelijke en bondige conclusie.
5. Het secretariaat van de Commissie bevestigt de ontvangst van het klaagschrift en zendt klager een exemplaar van dit reglement. Bovendien deelt de Commissie hierbij mede of zij ten behoeve van de behandeling van het klaagschrift een hoorzitting al dan niet noodzakelijk acht.

ARTIKEL 7: behandeling van het klaagschrift

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

ARTIKEL 8: het horen van partijen

1. Indien de Commissie dit noodzakelijk acht; roept zij partijen op om op een zitting te verschijnen teneinde door de Commissie te worden gehoord.
2. Indien de Commissie niet tot een hoorzitting heeft besloten, kunnen partijen, te weten klager of diens gemachtigde en (een vertegenwoordiging van) het SUCON I-bestuur, daarom elk voor zich verzoeken welk verzoek door de Commissie dient te worden ingewilligd. Een dergelijk verzoek dient bij de Commissie te worden

ingediend binnen twee weken na ontvangst van de in artikel 6 lid 5 bedoelde mededeling.

3. Partijen kunnen zich desgewenst laten bijstaan door deskundigen.

ARTIKEL 9: beraadslaging en stemmen

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

ARTIKEL 10: kosten

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

ARTIKEL 11: slotbepaling

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

SUCON II

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

ARTIKEL 1: algemene bepaling

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

ARTIKEL 2: samenstelling van de Commissie

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

ARTIKEL 3: duur van het lidmaatschap

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

ARTIKEL 4: het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

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

ARTIKEL 5: secretariaat

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

ARTIKEL 6: indienen van een klaagschrift

1. Degene ten aanzien van wie door het bestuur van SUCON II een schriftelijk besluit op grond van de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding Contractcatering voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 is genomen, verder te noemen klager, heeft het recht tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van voormelde beslissing schriftelijk zijn beklag te doen bij de Commissie, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde.
2. Het indienen van een klaagschrift is uitsluitend mogelijk op grond van vermeende onjuiste toepassing van de regels zoals gesteld in de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden Contractcatering voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953 en/of het daarbij behorende Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden Contractcateringbranche.

3. Het beklag wordt gedaan door indiening van een klaagschrift, gericht aan de Voorzitter van de Commissie, p/a Postbus 693, 4200 AR GORINCHEM.
4. Het klaagschrift dient gedagtekend en ondertekend te zijn door of namens klager en te vermelden:
 - a. naam, voornamen en adres klager;
 - b. de gronden waarop het beklag berust;
 - c. de feiten en omstandigheden die voor het oordeel van de Commissie noodzakelijk zijn;
 - d. een duidelijke en bondige conclusie.
5. Het secretariaat van de Commissie bevestigt de ontvangst van het klaagschrift en zendt klager een exemplaar van dit reglement.
Bovendien deelt de Commissie hierbij mede of zij ten behoeve van de behandeling van het klaagschrift een hoorzitting al dan niet noodzakelijk acht.

ARTIKEL 7: behandeling van het klaagschrift

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

ARTIKEL 8: het horen van partijen

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

ARTIKEL 9: beraadslaging en stemmen

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

ARTIKEL 10: kosten

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

ARTIKEL 11: slotbepaling

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

Bijlage 10

Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoelage bij contractswisseling

1. De aanspraken op vakantiedagen- en toeslag gaan bij contractswisseling over naar de werkgever die het project heeft verworven. Voor de aanspraken op deze vakantiedagen en toeslag, kan deze werkgever een daartoe gespecificeerde factuur zenden aan de werkgever die het project heeft verloren.
2. De werkgever die het project heeft verloren is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de cao maal het aantal over te dragen vakantie-uren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantietoelage zoals genoemd in artikel 54 van de cao.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoelage wordt berekend op grond van artikel 54.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoelage wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.

Bijlage 11

Deze bijlage geldt vanaf 1 januari 2015 d.w.z. is van toepassing op contractswisselingen waarbij de cateringovereenkomst ingaat op of na 1 januari 2015.

Mutatielijst bij contractswisseling

Opdrachtgever: Huidlijke oesteraar: Contactpersoon huidige cateraar: Telefoon: Email: Uitvraagdatum: Uiterlijk retourdatum:				Opdrachtgever: Vragende oesteraar: Contactpersoon: Telefoon: Email:						
Informatie cateringmedewerkers										
Werknemer nr.	Man/Vrouw	Naam	Adres	Postcode	Woonplaats	Geboortedatum	Contract bepaalde/ onbepaalde tijd ¹	Datum afloop (contract bepaalde tijd)	Datum in dienst (jubileumdatum)	Datum in dienst CAO
Informatie cateringmedewerkers										
Werknemer nr.	Datum op loofte	Werkzaam op loofte ²	Functienaam	Contracturen per week ³	Contractdagen per week	Salarissoort	Functiejaar	Salaris per 4 weken ⁴	Salaris per maand ⁵	(Relatieve) eroploofslag per periode/maand ⁶
Informatie cateringmedewerkers										
Werknemer nr.	Datum van uitdiensttreding w/n wafenshap w/g van contractsvrlie	Overgeplaatste w/n wafenshap w/g van contractsvrlie	Persoonlijke loofslag per s	Vestingsloofslag op verzoek opdrachtgever	Lopende afbouw moging Ja/nee	Datum einde afbouwregeling s	Bijspaarregeling ouderdomspensioen Ja/nee	Inhouding premie per maand bij wafenshap w/g van contractsvrlie ⁷	Persoonlijke loofslag reiskosten brutoflieflo per dag	Vakantiedagen ⁸
Informatie cateringmedewerkers										
Werknemer nr.	Wakantiedoelstagen ⁹	Arbeidsongeachtheid einde (v.t.t. bij arbeidsongeachtheid betrokken werknemer)	Indien van toepassing WAO/WIA %	Deelnemer gealiden VU (v. bealnd Ja/nee)	Deelnemer cillidief nabewalendenpensioen Ja/nee	Individueel nabewalendenpensioen Ja/nee	Inhouding premie per maand INP ¹⁰			

Laatste salarisstrook dient meegestuurd te worden

Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld

1. Bij bepaalde tijd contract aangeven of het het 1^e, 2^e, 3^e, 4^e, 5^e contract is
2. Bij samengestelde locaties per medewerker aangeven op welke locatie hij/zij werkt
3. Eventuele wijzigingen in het aantal overeengekomen contracturen moeten vermeld worden
4. Het daadwerkelijke bruto salaris aangegeven per periode zonder toeslagen
5. Bij alle van toepassing zijnde toeslagen het bruto bedrag per periode of maand (i.v.t. met uitzondering van de persoonlijke toeslag reiskosten)
6. Van alle medewerkers met een lopende afbouwregeling, de relevante correspondentie meesturen
7. Berekening van vakantiedagen en vakantietoeslagen is inclusief persoonsgebonden toeslagen.

In de vrije kolommen kan men afwijkende toeslagen (pers. Tsl. Ort etc) of andere belangrijke info aangeven

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

Bijlage 12

Formulier voor het maken van afspraken over roostervrije dagen

Naam werknemer:

Personeelsnummer:

Jaar waarop het formulier betrekking heeft:

Dit formulier is om eenmalig voor aanvang van het kalenderjaar afspraken te maken tussen de werknemer en de werkgever/leidinggevende over het kopen of verkopen van roostervrije dagen (ook wel "ADV-dagen") en de inroostering van roostervrije dagen. De afspraken hebben betrekking op artikel 22, artikel 56 en artikel 57 van de cao.

De verwerking van genoten roostervrije dagen en het resterende saldo roostervrije dagen (naar rato) in verband met 'minuren' bij toepassing van flexibiliteit (artikel 17 lid 2) is zichtbaar op de salarisstroom/opvraagbaar bij de werkgever.

Wat moet je doen?

1. Kruis het roodomrande hokje aan van het onderwerp dat op de werknemer van toepassing is.
2. Vul samen het formulier in. Wanneer je het formulier digitaal invult, kun je met de tab-toets steeds naar het volgende invulvakje.
3. Het formulier moet uiterlijk 1 december binnen zijn bij de afdeling P&O of HR, zodat de afspraken tijdig verwerkt kunnen worden.
4. Je kunt het ingevulde formulier per post sturen naar de afdeling P&O of HR.
5. Je kunt het ingevulde formulier ook scannen en mailen naar de afdeling P&O of HR.
6. Maak een kopie voor beider eigen administratie.

Collectieve roostervrije dagen

De werkgever wijst desgewenst één of meerdere collectieve roostervrije dagen aan (zie ook artikel 22 lid 4) te weten op:

datum

datum

datum

Roostervrije dagen verkopen

Werknemer wil aantal dagen verkopen. De werkgever kan hiervoor uitvoeringsvoorschriften geven. Let op: de werknemer kan maximaal 9 roostervrije dagen verkopen per jaar (zie ook artikel 56, lid 1 van de cao).

maandelijks uit te betalen

uit te betalen in december *achteraf*

Roostervrije dagen kopen wanneer je op 1 januari aanstaande jonger bent dan 55 jaar

Werknemer wil aantal dagen kopen. Het aantal dagen dat je kunt kopen kan gemaximeerd zijn. De werkgever kan hiervoor uitvoeringsvoorschriften geven. Zie ook artikel 56, lid 3 van de cao).

Werknemer wenst gekochte dagen als volgt op te nemen:

datum	datum
datum	datum
datum	datum

Roostervrije dagen kopen wanneer je op 1 januari aanstaande 55 jaar bent of ouder

Werknemer wil aantal dagen kopen. Het aantal dagen dat je kunt kopen kan gemaximeerd zijn. De werkgever kan hiervoor uitvoeringsvoorschriften geven. Zie ook artikel 57, lid 1 van de cao).

Werknemer wenst gekochte dagen als volgt op te nemen:

datum	datum
datum	datum
datum	datum

Extra roostervrije uren voor oudere werknemers (55 jaar en ouder)

Nota bene oudere werknemers hebben recht op de volgende extra roostervrije uren

Leeftijd (te rekenen vanaf de maand waarin de werknemer 55 wordt)	Roostervrije uren/jaar
55	36
56	48
57	60
58	72
59 tot 65	84

Let op: het aantal roostervrije uren voor oudere werknemers geldt naar rato van de arbeidsduur per week. Zie ook artikel 22, lid 6 van de cao.

Werknemer wenst roostervrije uren als volgt op te nemen

datum

datum

datum

datum

datum

datum

Roostervrije dagen opnemen

Werkgever en werknemer spreken af dat op één of meerdere van de volgende data de werknemer een roostervrije dag opneemt.

datum

datum

datum

datum

datum

datum

datum

datum

datum

Ondertekening

Datum: datum ondertekening

Handtekening werknemer

Handtekening werkgever/leidinggevende

.....
naam werknemer

.....
naam werkgever/leidinggevende

NB. Het is verplicht om van dit formulier gebruik te maken.

Bijlage 13

Reglement dispensatieverzoek (uitwerking artikel 108)

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de Vakraad, Postbus 693, 4200 AR Gorinchem.
2. Het verzoek omvat tenminste:
 - a. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt
 - b. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van de Vakraad stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer de Vakraad het verzoek behandelt.
4. In beginsel behandelt de Vakraad het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Vakraad. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft of indien de eerstvolgende reguliere vergadering later dan 8 weken weg ligt, zal het verzoek, eventueel via een schriftelijke ronde, behandeld worden.
5. Indien (de secretaris van) de Vakraad dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. De Vakraad kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van de Vakraad ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. De Vakraad kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien de Vakraad van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 106 van deze cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. De Vakraad doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van de Vakraad is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan de Vakraad besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door de Vakraad informeert de secretaris van de Vakraad de Vakraad en de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Bijlage 14 bij de cao Contractcatering

Enkele relevante wetsartikelen en toelichtingen (geldend op 1 juli 2015)

Burgerlijk Wetboek

ARTIKEL 7: 610B (Omvang bedongen arbeid. Rechtsvermoeden, art 17 cao)

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

MvT:

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

ARTIKEL 7: 628a (art 17 cao)

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

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

ARTIKEL 7: 629 (Wel loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling, art 65 cao)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie

hij in dienstbetrekking staat.

3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het eerste lid bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

ARTIKEL 7: 652 (Proeftijd artikel 6 cao)

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

8. Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
 - a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;
 - b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval , bedoeld in lid 5, onderdeel a;
 - c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;
 - d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;
 - e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
 - f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

ARTIKEL 7:662 (Overgang van onderneming, artikel 10 en 11 cao)

1. In afwijking van artikel 615 is deze afdeling ook van toepassing op de werknemer die arbeid verricht in een onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam.
2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:
 - A. Overgang: de overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;
 - B. Economische eenheid: een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.
3. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

ARTIKEL 7: 663 (artikel 10 en 11 cao)

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

ARTIKEL 7: 664 (artikel 10 en 11 cao)

1. artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de pensioenwet indien:
 - a. de verkrijger aan de werknemer, bedoeld in artikel 663, een zelfde aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, als hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers;
 - b. de verkrijger op grond van artikel 2 van de wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en de werknemer, bedoeld in artikel 663, gaat deelnemen in dat fonds;
 - c. bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is afgeweken van de pensioenovereenkomst, bedoeld in de aanhef.
2. het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer, bedoeld in artikel 663, voor de overgang op grond van artikel 2 van de wet verplichte deelneming in een

- bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en deze zelfde verplichting blijft gelden na de overgang.
3. artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de pensioen- en spaarfondsenwet zoals de pensioen- en spaarfondsenwet luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de pensioenwet indien de verkrijger de werknemer, bedoeld in artikel 663, opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

ARTIKEL 7: 668 (voortzetting arbeidsovereenkomst bepaalde tijd, artikel 7 en 8 cao)

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
 - b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Lid 1 is niet van toepassing, indien:
 - a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
 - b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
 - a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
 - b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

ARTIKEL 7: 668a (Conversie bepaalde in onbepaalde tijd, artikel 7 en 8 cao)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
 3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
 4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
 5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
 - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
 - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
 6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
 7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
 8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
 9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
 10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
 11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

ARTIKEL 7: 669 (OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST, ARTIKEL 8 CAO)

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
 - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
 - e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eveneens opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of, indien voor hem een afwijkende pensioenleeftijd geldt, de leeftijd heeft bereikt waarop voor hem recht op pensioen ontstaat, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd.

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.

6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.

7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

ARTIKEL 7: 670 (opzegverbod, artikel 8 cao)

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a, door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1 tweede en derde lid, van Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van:
 1. Een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een

onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;

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

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

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

10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of
 - d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L, 294).
13. Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
14. Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

ARTIKEL 7: 670a (beperking opzegverboden, artikel 8 cao)

1. Artikel 670, lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt.
2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
 - a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
 - b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
 - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
 - d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
 - e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.
3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:
 - a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
 - c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.
4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.
5. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 2, onderdeel a, binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgave van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.
6. Op de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 2, onderdeel a, is artikel 671, leden 3 tot en met 6, van overeenkomstige toepassing.
7. De leden 5 en 6 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
8. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

ARTIKEL 7: 672 (opzegtermijn, artikel 8 cao)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
8. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of 683.
9. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
10. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 9, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 7:691 BW - Afwijkingen bij uitzendovereenkomst (II)

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.

2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.

3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.

4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.

5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.

6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.

7. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:

- a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3 en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; en
- b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Wet arbeid & zorg

Art. 5:1. Kortdurend zorgverlof (artikel 73 cao)

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;

- c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
- e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad,
- f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
- g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs dor de werknemer moet worden verleend.

Wet op de ondernemingsraden

ARTIKEL 28 (artikel 91 cao)

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

Toelichting op Artikel 8, lid 5 cao

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

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

1. voor de werkgever: een week per vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer heeft geduurd; maximaal 13 weken (na 13 jaar);
2. voor de werknemer: een week per 2 jaren; maximaal 6 weken (na 12 jaar);
3. als een ononderbroken dienstbetrekking wordt - tenzij een cao anders bepaalt - voor de toepassing van het voorgaande beschouwd (art. 7:673 BW);
4. dienstbetrekkingen die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij het gaat om losse, ongeregelde, steeds binnen 31 dagen eindigende dienstbetrekkingen;
5. dienstbetrekkingen met werkgevers, die redelijkerwijs als elkaars opvolgers beschouwd kunnen worden. Bij overname van een bedrijf is dit sowieso het geval;
6. een herstelde dienstbetrekking ingevolge rechterlijk vonnis;

7. indien een werknemer 45 jaar of ouder is, komt er op de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn een 'leeftijdstoeslag' van 1 week voor elk jaar dat de werknemer na zijn 45e in dienst is. Deze 'toeslag' bedraagt ten hoogste 13 weken; de totale opzegtermijn kan voor de werkgever derhalve maximaal 26 weken bedragen.

Toelichting artikel 6, artikel 7 en artikel 17 cao

De regels voor flexibele arbeid zijn neergelegd in het Burgerlijk Wetboek, onder andere in de artikelen 7:652, 7:668a en 7:610b. De tekst van deze artikelen is hierboven opgenomen. De regels in het Burgerlijk Wetboek staan toe dat de algemene uitgangspunten die daarin geformuleerd staan vanwege brancheomstandigheden kunnen worden aangepast. Dit kan uitsluitend bij cao.

De diverse cao artikelen houden met die uitgangspunten rekening. Hierbij zijn te noemen artikel 6 en artikel 7. De wettelijke regeling met betrekking tot (mogelijke) aanpassing van de arbeidsovereenkomst in geval er gemeten over 3 maanden structureel meer uren wordt gewerkt, is bij cao niet aangepast: met betrekking tot artikel 17 geldt de tekst van de wet (artikel 7:610b) inclusief toekomstige wijzigingen daarin.

Toelichting op artikel 6:

De proeftijden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden hebben, zoals bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, een duur van maximaal 2 maanden.

Toelichting op artikel 7:

Er kan een zogenaamde keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesproken van maximaal 3 maal achtereen in een periode van 2 jaar. Voor arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten voor 1 juli 2015 geldt mogelijk nog de oude ketenregeling

Toelichting op artikel 17:

Voor werknemers die een wisselend arbeidspatroon kennen, hetgeen met name voor een deel voor de parttimers en regiomedewerkers het geval kan zijn, geldt de algemene regel dat indien de arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Dit is echter uitsluitend het geval indien de afwijking een structureel karakter heeft. Dit laatste is niet het geval als er sprake is van incidentele afwijkingen.