



**Contractcateringbranche 2011/2015
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
16 augustus 2011 tot wijziging van het besluit tot algemeen
verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve
arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche**

UAW Nr. 11208

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichtingen ContractCatering namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties (Veneca);

Partij(en) te anderzijde: FNV Horecabond, CNV Vakmensen en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Contractwisseling en contractwijziging

‘Artikel 10 komt te luiden:

Artikel 10 Contractwisseling

1. Ten behoeve van dit artikel wordt ‘contractwisseling’ gedefinieerd als een situatie waarbij een opdrachtgever, ten gevolge van een heraanbesteding respectievelijk hergunning, een nieuwe cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van deze cao).
De contractcateraar/werkgever die het nieuwe contract verwerft (hierna: de ‘nieuwe werkgever’) en de contractcateraar/werkgever die het contract verliest (hierna: de ‘oude werkgever’) worden dan geconfronteerd met de vraag op welke wijze door hen dient te worden omgegaan met de werknemers van de oude werkgever.
2. Hoofdbepaling bij contractwisseling is dat de nieuwe werkgever verplicht is alle ‘betrokken werknemers’ (als gedefinieerd in artikel 10 lid 3 en lid 4 hieronder) een arbeidsovereenkomst aan te bieden, met inachtneming van het hierna in lid 10 van dit artikel en in artikel 11 bepaalde (dat ingaat op de mogelijkheden van contractaanpassing) en met uitzondering van de regiomedewerker. Deze arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft onderstaande arbeidsvoorwaarden overeen

¹ Stcrt. 17 mei 2010, nr. 7442; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 17 mei 2011 (Stcrt. 20 mei 2011, nr. 7275).

te komen met de voorwaarden die golden bij de oude werkgever. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt verstaan het geldend salaris voor de werknemer (waaronder begrepen een eventuele (rest)vereveningstoelage), anciënniteit, het overeengekomen aantal contractsuren dat de werknemer bij de oude werkgever werkte, de pensioenaanspraken van de werknemer (indien en voor zover er sprake is van de bedrijfstakpensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering) en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de oude werkgever en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao (hierna: de 'boven cao-lijke rechten').

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



roostervrije dagen, maximaal 20. In aanvulling hierop zullen schriftelijke afspraken tussen de oude werkgever en werknemer over sparen van vakantiedagen in geval van contractswisseling door de nieuwe werkgever worden gerespecteerd.

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



'Deel A komt te luiden:

Deel A Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Bedrijfscatering

Artikel 1 Algemeen

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

Artikel 2 Lonen

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

De voor de bedrijfscatering geldende loontabellen zijn uitgesplitst in:

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

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

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

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

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

Artikel 3 Overwerktoeslag

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

Artikel 4 Onregelmatigheidstoeslag

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

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

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 16 augustus 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*