



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

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 mei 2011 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche

UAW Nr. 11163

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichtingen Contractcateringbranche 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:

Artikel 1 komt te luiden:

'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. 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.

¹ Stcrt. 17 mei 2010, nr. 7442.



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) productiekukens. 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 danwel er een samenlevingscontract is afgesloten.
10. *Jeugdige werknemer*: Vanaf 1 april 2010 de werknemer die jonger is dan 19 jaar. Vanaf 1 januari 2011 vervalt het begrip jeugdige werknemer.
11. *Vakvolwassen werknemer*: Vanaf 1 april 2010 de werknemer van 19 jaar en ouder. Vanaf 1 januari 2011 vervalt het begrip vakvolwassen werknemer.
12. *Leerling*: De werknemer die bij de werkgever werkzaam is, welke als leerbedrijf erkend is en waarvoor een praktijkovereenkomst bestaat.
13. *Vakantiekracht*: De werknemer, die uitsluitend tijdens de vakanties van het dagonderwijs werkzaamheden verricht.
14. *Stagiairs*: Leerlingen die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling een stage lopen en met wie door de onderwijsinstelling en de werkgever een stageovereenkomst is afgesloten.
15. *Uurloon*: Het uurloon bedraagt voor een werknemer zijn maandsalaris gedeeld door 173,33, bij een 4-weekse periode gedeeld door 160.
16. *Vereveningstoeslag*: Toeslag voor werknemers, werkzaam in de bedrijfscatering, die reeds vóór 1 juli 1997 in dienst waren bij een werkgever in de zin van de cao, inhoudende het meerdere loon ten opzichte van de nieuwe loonschalen zoals die met ingang van 1 juli 1997 voor werknemers vanaf 1 juli 1997 in dienst zijn gaan gelden en, gedurende maximaal 4 functiejaar-ronden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan het verschil tussen het toen geldende functiejaar en het opvolgende functiejaar in de voor deze werknemer geldende schaal (op basis van het loon zoals geïndexeerd vanaf het loon van voor de verlaging voor werknemers die pas na 30 juni 1997 in dienst bij een werkgever in de zin van de cao zijn gekomen). De vereveningstoeslag is een aanspraak die voortvloeit uit de cao en is derhalve geen boven cao-lijk recht.
17. *Normale arbeidsduur*: De normale arbeidsduur is voor een werknemer:
 - a. als hij 18 jaar of ouder is, 40 uur per week danwel 9 uur per dag;
 - b. als hij jonger is dan 18 jaar, 40 uur per week dan wel 8 uur per dag;Bovengenoemde arbeidsduur geldt ook voor leerlingen. Hierin zijn dan begrepen de uren, waarop geen arbeid wordt verricht maar in plaats daarvan schoolbezoek in het kader van het leerlingstelsel (volledige schooldag is 8 uur) plaatsvindt.
18. *Overwerk*: Arbeid, opgedragen door of vanwege de werkgever, welke verricht wordt boven de normale arbeidsduur per week danwel 9 uur per dag.
Voor werknemers jonger dan 18 jaar wordt onder overwerk verstaan arbeid, welke verricht wordt boven de normale arbeidsduur per week danwel 8 uur per dag.
19. *Meeruren*: Uren die uitgaan boven de contractueel overeengekomen uren maar die niet liggen boven de normale arbeidsduur per week.
20. *Consignatie*: Onder consignatie wordt verstaan: een tijdruimte tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
21. *Roostervrije dagen*: Dagen waarop met behoud van loon geen arbeid wordt verricht en die niet worden opgebouwd of verdiend door de werknemer.
Voor aanwijzing van roostervrije dagen komen niet in aanmerking reeds overeengekomen vakantiedagen.
22. *Ploegendienst*: Arbeid volgens een dienstrooster, dat voorziet in regelmatig wisselende tijdstippen van aanvang en einde, die buiten de dagdienst kunnen liggen.
23. *Erkende feestdagen*: Erkende feestdagen in het kader van de cao zijn:
Nieuwjaarsdag, eerste Paasdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag.
30 april en 5 mei zijn erkende feestdagen mits deze als nationale feestdagen worden gevierd.



24. *UWV WERKbedrijf*: De instantie (het onderdeel Arbeidsjuridische dienstverlening) die de taak uitvoert van het voormalige CWI
25. *VCC*: Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche.
26. *FBA*: Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.
27. *FBS*: Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering.
28. *SUCON I*: Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950.
- SUCON II*:
Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953.
29. *SKA*: Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Contractcateringbranche.
30. *OCC*: Stichting Opleidingen Contractcatering.
31. *Minimum-cao*: Deze cao draagt een minimum karakter hetgeen wil zeggen dat minimaal de in deze cao opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.
- Verworven rechten zullen van kracht blijven.'

Artikel 17 komt te luiden:

'Artikel 17: Arbeidsduur regiomedewerkers en parttime werknemers

1. Er kan een arbeidsrelatie met een zogenaamde regiomedewerker worden aangegaan.
 - a. Het aantal te werken uren bedraagt minimaal 15 uur per week. De berekeningsbasis is hierbij het gemiddelde per week over een periode van 3 maanden. Uitsluitend op verzoek van de werknemer mag een lager aantal uren overeengekomen worden.
 - b. In overleg tussen werkgever en werknemer zal in de arbeidsovereenkomst een maximum aantal uren worden opgenomen, waartoe de regiomedewerker verplicht kan worden. Dit maximum mag echter nooit meer dan 15 uur boven het overeengekomen minimum aantal uren per week uitkomen.
2. De parttime werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer te werken dan de met hem overeengekomen arbeidstijd. In overleg met werkgever en werknemer kan overeengekomen worden dat de 20% kan worden overschreden.
3.
 - a. Voor parttime werknemers geldt een minimum aantal uren van gemiddeld 13 uren per week. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken. Voor parttime werknemers die vóór 1 maart 1992 in dienst waren kan, uitsluitend indien dit tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen, het minimumurencontract worden opgetrokken tot 13 uur per week.
 - b. Parttime werknemers en regiomedewerkers kunnen, indien zij structureel, dat wil zeggen gemeten over een periode van 3 maanden, meer uren werken, bij hun werkgever een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsovereenkomst.'

Artikel 100 I komt te luiden:

'Artikel 100 I: Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering

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

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

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

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

Het FBA is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal FBA een boete opleggen. Na de 1^e 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 1^e 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 de kalenderjaren 2011 en 2012 is de werknemer als zijn aandeel in de in lid 3a. genoemde bijdrage, een bijdrage verschuldigd van 0,22%.

De werkgever is, indien er sprake is van een bijdrage van de werknemer in de premie FBA, verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding iedere loonperiode op diens loon. Is de werkgever geen of onvoldoende loon aan de werknemer verschuldigd, dan is de werknemer verplicht zijn aandeel in de bijdrage, indien deze verschuldigd is, aan de werkgever te betalen.

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

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

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

Bijlage 3A komt te luiden:

'BIJLAGE 3A

bij de cao Contractcatering

Reglement (bindend) advies Vakraad

1. Met inachtnaam van het daaromtrent bepaalde in de cao is de Vakraad bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen een werkgever en één of meerdere werknemers met betrekking tot de uitvoering en toepassing van de cao.

2. De melding van het geschil vergezeld van de verklaring respectievelijk het verzoek van partijen aan de Vakraad het geschil in behandeling te nemen, dient schriftelijk te worden gedaan bij de secretaris van de Vakraad.
3. Een geschil moet zo snel mogelijk nadat het is ontstaan, doch uiterlijk na 6 weken, aanhangig gemaakt worden.
Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra één der betrokken partijen het bestaan van het geschil aanwezig acht.
4. Indien de termijn van 6 weken wordt overschreden, is de Vakraad niettemin bevoegd van het geschil kennis te nemen.
5. De melding en het verzoek tot behandeling van het geschil moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. Na ontvangst door de secretaris, van het in het vorige artikel bepaalde, zal deze zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken, de aanvraag verzenden naar de leden van de Vakraad alsmede naar de andere betrokken partij.
7. De andere betrokken partij heeft na dagtekening van de brief van de secretaris een periode van 14 dagen voor antwoord.
Dit antwoord zal door de secretaris zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de leden van de Vakraad en de eisende partij.
8. De Vakraad zal allereerst bij partijen onderzoeken op basis van de eis en het antwoord of alsnog een minnelijke regeling kan worden bereikt.
Blijkt dit naar het oordeel van de Vakraad niet het geval te zijn, zal het geschil verder in behandeling worden genomen met in achtneming van de volgende bepalingen.
9. Op basis van de conclusie van de eis en het antwoord kan de Vakraad besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie aan beide partijen, danwel rechtstreeks overgaan tot het horen van partijen bij het geschil.
10. Partijen bij het geschil kunnen zich zowel bij de schriftelijke presentatie van hun standpunten als bij de hoorzitting 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 hoorzitting 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 3B komt te luiden:

'BIJLAGE 3B

Reglement (bindend) advies Branchetoetsingscommissie

1. De Branchetoetsingscommissie is bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen betrokken werkgevers onderling en/of tussen werkgevers en werknemer(s) over de interpretatie van artikel 10 en/of artikel 11 (voor zover er niet een taak ligt voor de toetsingscommissie als bedoeld in artikel 93).
2. De melding van het geschil vergezeld van de verklaring respectievelijk het verzoek van partijen aan de Branchetoetsingscommissie het geschil in behandeling te nemen, dient schriftelijk te worden gedaan bij de secretaris van de Branchetoetsingscommissie.
3. Het geschil moet zo snel mogelijk nadat het is ontstaan, doch uiterlijk na 6 weken, aanhangig gemaakt worden. Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra een der betrokken partijen het bestaan van het geschil aanwezig acht.
4. Indien de termijn van 6 weken wordt overschreden, is de Branchetoetsingscommissie niettemin bevoegd van het geschil kennis te nemen.
5. De melding en het verzoek tot behandeling van het geschil moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
6. Na ontvangst door de secretaris, van het in het vorige artikel bepaalde, zal deze zo spoedig

- mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, de aanvraag verzenden naar de leden van de Branchetoetsingscommissie alsmede naar de andere betrokken partij.
7. De andere betrokken partij heeft na dagtekening van de brief van de secretaris een periode van 14 dagen voor antwoord. Dit antwoord zal door de secretaris zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de Branchetoetsingscommissie en de eisende partij.
 8. De Branchetoetsingscommissie zal allereerst bij partijen onderzoeken op basis van de eis en het antwoord of alsnog een minnelijke regeling kan worden bereikt. Blijkt dit naar het oordeel van de Vakraad niet het geval te zijn, zal het geschil verder in behandeling worden genomen met inachtneming van de volgende bepalingen.
 9. Op basis van de conclusie van de eis en het antwoord kan de Branchetoetsingscommissie besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie aan beide partijen, danwel rechtstreeks overgaan tot het horen van partijen bij het geschil.
 10. Partijen bij het geschil kunnen zich zowel bij de schriftelijke presentatie van hun standpunten als bij de hoorzitting laten vergezellen door een deskundige respectievelijk zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.
 11. Indien partijen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde, danwel zich laten vergezellen door een deskundige, dient de secretaris van de Branchetoetsingscommissie daar schriftelijk zo tijdig kennis van te kunnen nemen, dat de Branchetoetsingscommissie en de tegenpartij tenminste 7 dagen voor aanvang van de hoorzitting daarvan in kennis gesteld kunnen worden onder opgave van de na(a)m(en) en woonplaats(en).
 12. De Branchetoetsingscommissie doet zo mogelijk uitspraak binnen 14 dagen na de 'laatste' hoorzitting van partijen doch uiterlijk binnen 6 maanden na ontvangst van het verzoek.
 13. De Branchetoetsingscommissie is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, zo enigszins mogelijk, een termijn vastgesteld waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.
 14. De Branchetoetsingscommissie doet een bindende uitspraak voor partijen indien deze daar vooraf om hebben verzocht.
 15. De Branchetoetsingscommissie regelt voor het overige haar procedure zelf.
 16. De Branchetoetsingscommissie is geen hoger beroepsinstantie voor andere (scheids)commissies uit de cao en behandelt geen zaken die in de bewijsrechtelijke sfeer liggen.'

Bijlage 7, artikelen 1 en 2 zijn als volgt gewijzigd:

'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 ambthalfve 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'

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, 17 mei 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*