



Contractcateringbranche 2024/2025 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 14 november 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (FBA) namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties (Veneca) en Verenigde Ondernemende Contractcaterers (VOCC);

Partijen ter andere zijde: FNV Horecabond, CNV 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

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

Cao: De collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche inclusief de daarbij behorende bijlagen, die geacht worden deel uit te maken van de cao.

Dienstverlener: De natuurlijke of rechtspersoon die op basis van enigerlei overeenkomst voor één of meerdere uitbesteder(s) contractcateringactiviteiten uitvoert en werkgever is in de zin van deze cao.

Locatie(s): De plaats(en) waar door de dienstverlener, op basis van een overeenkomst met de uitbesteder, 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. Met locatie is niet bedoeld een vestiging van de in-flightcatering of van (andere) productiekeukens.

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

Uitbesteder: De natuurlijke of rechtspersoon die op basis van enigerlei overeenkomst direct of indirect contractcateringactiviteiten door één of meerdere dienstverlener(s) laat uitvoeren.

Werkgever: Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en verrichten van contractcateringactiviteiten.

Werknemer: Iedere natuurlijke persoon met uitzondering van stagiairs met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en die op de locatie(s) of ten behoeve van de op de locatie(s) verleende restauratieve diensten werkzaam is.

De werknemer die administratieve werkzaamheden verricht op de locatie(s) of ten behoeve van de op de locatie(s) verleende restauratieve diensten, 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. Bij wijziging van het parttimepercentage worden de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar rato gewijzigd.

Artikel 2A Werkingsfeer

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers (iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon) die zich in hoofdzaak bezighouden met contractcateringactiviteiten (in

welke verschijningsvorm dan ook) en hun werknemers. Van hoofdzaak is sprake wanneer de werkgever 50% of meer van de loonsom genereert door contractcatering activiteiten.

2. Als de werkgever minder dan 50% van de loonsom genereert door contractcateringactiviteiten dan is deze cao ook van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en een individuele werknemer die werkzaamheden in de contractcatering verricht of die gemengde werkzaamheden verricht – dat wil zeggen dat de werknemer betrokken is bij activiteiten van de werkgever op gebied van contractcatering en werkzaamheden op een ander gebied dan contractcatering. Dit, tenzij deze werknemer al onder de werkingssfeer van een andere cao – met uitzondering van de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf – valt waarvoor een kennisgeving van ontvangst volgens artikel 4 van de Wet op de Loonvorming is afgegeven. In dat geval is die andere cao van toepassing.
3. Voor contractcateringactiviteiten waarop deze cao van toepassing is, is karakteristiek dat het verlenen van contractcateringactiviteiten geschiedt op basis van een overeenkomst tussen uitbesteder en dienstverlener waarin ten aanzien van de restauratieve diensten al dan niet op basis van (her)aanbesteding respectievelijk (her)gunning voorwaarden/verplichtingen worden gesteld aan het assortiment en/of de presentatie en/of andere aspecten verbonden aan de dienstverlening en de restauratieve diensten, waaronder mede wordt verstaan automatenbeheer van (verkoop)automaten voor dranken en/of voedsel, door de dienstverlener binnen de besloten kring van de uitbesteder:
 - a. worden verleend ten behoeve van personen met wie de uitbesteder een durende band heeft die niet zijn grond vindt in het verlenen van die restauratieve diensten zelf, maar is gebaseerd op een andere omstandigheid zoals een (in)directe overeenkomst tussen die personen en de uitbesteder; of
 - b. in overwegende mate worden verleend ten behoeve van personen die een durende band hebben met de locatie(s) waarop de restauratieve diensten worden verleend. Die durende band vindt niet zijn grond in die restauratieve diensten zelf, maar is gerelateerd aan de locatie(s), bijvoorbeeld omdat die personen werkzaam zijn op die locatie(s) dan wel in verband met hun werkzaamheden op die locatie(s) zijn, of een (medische) behandeling ondergaan op die locatie(s). Hiervan kan sprake zijn bij bijvoorbeeld bedrijfsverzamelgebouwen en ziekenhuizen.
4. Onder contractcateringactiviteiten dienen tevens te worden begrepen voedselbereidingsactiviteiten die plaatsvinden buiten de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de uitbesteder – hieronder met name ook 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 uitbesteder
5. Er is sprake van contractcateringactiviteiten indien de restauratieve diensten door een uitbesteder, binnen die uitbesteder zijn ondergebracht in een aparte rechtspersoon. Deze aparte rechtspersoon, wordt dan aangemerkt als werkgever in de zin van deze cao.
6. Offshore cateringactiviteiten zijn geen contractcateringactiviteiten in de zin van deze cao.

Artikel 2B Werkingssfeer 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 uitbesteder. 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 onderwijs catering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten op onderwijsinstellingen worden verleend.

Artikel 3: Toepassing deel A en deel B

1. De cao contractcatering bestaat uit een deel A en een deel B en een algemeen deel.
2. Het algemene deel is van toepassing op alle werknemers.
3. Deel A is van toepassing op werknemers die op 31 maart 2022 werkten onder een arbeidsovereenkomst gebaseerd op de cao contractcatering, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd zolang deze bepaalde tijd nog niet is verstreken.
4. Deel B is van toepassing op de:
 - a. werknemer met wie op of na 1 april 2022 een arbeidsovereenkomst is/wordt aangegaan dan wel voor werknemers met wie op of na 1 april 2022 een opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomst is dan wel wordt aangegaan met de werkgever op wie de cao contractcatering van toepassing is of bij de werkgever die de cao contractcatering toepast.
 - c. werknemer die valt onder deel A en vrijwillig, in overleg met de werkgever, kiest voor exclusieve toepassing van deel B op de arbeidsovereenkomst. De overstap dient twee maanden voor aanvang bij de werkgever gemeld te worden. Als werknemer kiest voor de overstap van deel A naar deel B, dan dient werknemer dit twee maanden van tevoren bij de werkgever te melden.
 - d. werknemer die na 31 maart 2022 in overleg met de werkgever besluit werkzaamheden te gaan verrichten die voor die datum niet vielen onder de werkingssfeer van de contractcatering cao.
 - e. werknemer die als gevolg van een vermindering van ureninzet van de werkgever op de locatie waar werknemer werkzaam is in overleg met de werkgever op wie de cao contractcatering van toepassing is, (nieuwe) werkzaamheden gaat verrichten op een andere locatie van de werkgever om zodoende zijn contracturen te behouden.
5. De werknemer die, op grond van artikel 3 lid 4 sub c, d of e de keuze maakt om van deel A naar deel B te gaan, gaat in dat geval voor al zijn contracturen naar rato van de normale arbeidsduur van deel B, tot een maximum van 38 uur per week (38/40), over naar deel B. De aanspraken van de werknemer op de bepalingen uit deel A komen in dat geval geheel te vervallen. De werknemer heeft dan uitsluitend recht op de bepalingen uit deel B en kan dus geen aanspraak meer maken op bepalingen uit deel A, voorzover hieronder in artikel 4 niets anders is bepaald.

Artikel 4 Garantie behoud waarde arbeidsvoorwaardenpakket

1. De werknemer die op grond van artikel 3 lid 4 sub c, d of e overstapt van deel A naar deel B en waarbij de waarde van de nieuwe arbeidsvoorwaarden lager is dan de waarde van de op dat moment bestaande arbeidsvoorwaarden heeft recht op compensatie teneinde dit nadeel op te heffen. De peildatum van de berekening van de persoonlijke toeslag is de datum van overstap van deel A naar deel B.
2. De compensatie is het verschil in waarde van het oude arbeidsvoorwaardenpakket ten opzichte van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket.
3. De compensatie vindt plaats via een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de cao-verhogingen zoals vastgelegd in artikel 32 van de cao contractcatering.
4. De seniorendagen zoals bepaald in artikel 22 van de cao zijn onderdeel van de persoonlijke toeslag tot aan het moment dat de werknemer gebruik maakt van de 80-92,5-92,5-regeling. Daarna wordt de toeslag verlaagd met de waarde van de seniorendagen.
5. Eventueel bestaande persoonlijke afspraken worden meegenomen in de bepaling van het verschil tussen de materiële waarde van het oude arbeidsvoorwaardenpakket en het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket, teneinde de persoonlijke toeslag vast te stellen.
6. Het afrekenmoment is het moment van overstap van deel A naar deel B. Op het afrekenmoment wordt onder andere gekeken naar de waarde van de plus- en minuren ex artikel 17A van de cao contractcatering en de openstaande adv-dagen. Als er nog dagen open staan of tekort zijn op het moment van overgang, streven werkgever en werknemer er naar om voor het einde van het desbetreffende kalenderjaar zoveel mogelijk dagen in te roosteren.
7. De berekening van de waarde wordt vastgelegd met een rekentool. Deze rekentool maakt

onderdeel uit van deze cao en moet verplicht gebruikt worden.

8. De normale arbeidsduur in deel A is 40 uur per week en in deel B 38 uur per week. De te werken uren op basis van 40 uur met de bestaande ADV-dagen in deel A is gelijk aan aantal te werken uren bij een 38-urige werkweek in deel B. Het verschil van 2 uur per week wordt zoveel als mogelijk in hele dagen of delen van dagen in het rooster opgenomen zoals het de werknemer past. Uiteraard binnen het werkrooster van de locatie. Per bedrijf dient de systematiek besproken te worden met de ondernemingsraad.
9. De werknemer die tijdens de looptijd van de cao van 1 april 2024 tot en met 31 december 2025 in aanmerking komt voor de seniorendagen zoals bepaald in artikel 22 lid 6 en 7, en die besluit over te stappen van deel A naar deel B, krijgt de mogelijkheid om te kiezen zijn seniorendagen te houden of op termijn gebruik te gaan maken van de generatiepactregeling. De werknemer moet deze keuze uiterlijk voor 1 januari 2025 maken.
10. De werknemer die tijdens de looptijd van de cao van 1 april 2024 tot en met 31 december 2025 in aanmerking komt voor de jubileumuitkering zoals bepaald in artikel 48, en die besluit over te stappen van deel A naar deel B, houdt recht op uitbetaling van deze jubileumuitkering.
In lid 9 wordt verwezen naar de seniorendagen zoals bepaald in artikel 22 lid 6 en 7. Deze verwijzing gaat alleen over de uren die in artikel 22 lid 6 en 7 worden genoemd, maar niet op de mogelijkheid op het ruilen van loon voor deze uren.

Artikel 5 Inschaling werknemer bij overstap van deel A naar deel B

1. De werknemer die overgaat van deel A naar deel B wordt ingeschaald in het naast hoger gelegen functiejaar. Wordt het salaris van de werknemer daardoor hoger, dan wordt dit positieve verschil verrekend met de persoonlijke toeslag zoals beschreven in artikel 4 lid 3. De verrekening met de persoonlijke toeslag kan echter niet leiden tot een lager salaris dan dat de werknemer had op het moment van overgang.
2. Is het schaalsalaris in het laatst mogelijk functiejaar in deel B lager dan het schaalsalaris in deel A dan ontvangt de werknemer een inschalingstoeslag voor het verschil zodat het salaris in deel B gelijk is aan het salaris dat de werknemer in deel A zou hebben gehad. Deze toeslag wordt geïndexeerd met collectieve verhogingen.
3. Het nieuwe schaalsalaris en de inschalingstoeslag worden de grondslag voor de uren die de werknemer meer werkt en/of als er sprake is van uitbreiding van de uren. Ook gelden het nieuwe schaalsalaris en de inschalingstoeslag als grondslag voor de onregelmatigheidstoeslag.

Artikel 6: Bezwaar en beroep urenvermindering en waardebepaling

1. Als sprake is van een overgang van deel A en deel B van de cao kan de werknemer binnen 14 dagen na ontvangst van de berekening dan wel de schriftelijke mededeling van de voorgestelde urenvermindering in bezwaar gaan bij de Toetsingscommissie in de volgende gevallen:
 - a. de werknemer is niet akkoord met de uitkomst van de berekening van de waarde van het nieuwe pakket arbeidsvoorwaarden in vergelijking met de waarde van het bestaande pakket arbeidsvoorwaarden heeft plaatsgevonden
 - b. de werknemer is niet akkoord met de voorgestelde urenvermindering zoals bedoeld in artikel 3 lid 4 sub e anders dan de urenvermindering door de aanpassing van de normale arbeidsduur.
2. Toetsingscommissie
 - a. De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging stelt een Toetsingscommissie samen, met dien verstande dat:
 - b. De Commissie bestaat uit 4 leden waarbij
 - één lid wordt aangewezen door bij de cao betrokken vakorganisaties. Deze vakorganisaties kunnen een lid, niet zijnde een werknemer aanwijzen;
 - één lid wordt aangewezen door de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, waarbij tenminste de helft van de commissie uit ondernemingsraadsleden bestaat;
 - twee leden worden aangewezen door de werkgever;
 - c. De Commissie spreekt zo snel mogelijk een oordeel uit, echter op zijn laatst vier weken nadat om haar oordeel is gevraagd.
 - d. Als de bedoelde Commissie negatief oordeelt of als de stemmen staken, kan de werknemer hiertegen binnen 14 dagen in beroep gaan bij de Commissie van Beroep urenvermindering en waardebepaling.
 - e. Indien in een bedrijf een Toetsingscommissie ontbreekt, kan de werknemer rechtstreeks binnen 14 dagen na ontvangst van de berekening dan wel de schriftelijke mededeling van de

voorgestelde urenvermindering beroep indienen bij de Commissie van Beroep urenvermindering en waardebepaling.

3. Commissie van Beroep Urenvermindering en waardebepaling
De uitspraak van de Commissie van Beroep urenverbinding en waardebepaling 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.
4. Reglement Commissie van Beroep waardebepaling
 - a. De Vakraad stelt uit haar midden een Commissie van Beroep urenvermindering en waardebepaling samen. Deze Commissie laat zich in voorkomende gevallen adviseren door een externe deskundige.
 - b. 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.
 - c. De Commissie wordt bij haar werkzaamheden bijgestaan door de secretaris van de Vakraad.
 - d. De melding van het beroep moet worden vergezeld van een beknopt overzicht van de feiten en omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
 - e. De Commissie zal partijen te allen tijde horen.
 - f. Partijen dienen persoonlijk aanwezig te zijn bij de hoorzitting 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 hoorzitting kunnen partijen zich laten vergezellen door een deskundige.
 - g. De hoorzitting door de Commissie kan indien partijen daar geen bezwaar tegen aantekenen in gezamenlijkheid plaatsvinden. Digitale hoorzitting is mogelijk als partijen daarmee instemmen.
 - h. De Commissie doet uitspraak uiterlijk binnen 2 maanden na de laatste hoorzitting.
 - i. 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.
 - j. Partijen kunnen voor het bijwonen van een zitting van de Commissie hun reiskosten op basis van kosten openbaar vervoer 2e klasse declareren bij de Vakraad.
 - k. De Commissie regelt voor het overige haar procedure zelf.De artikelen 4 tot en met 6 zijn niet van toepassing op werknemers in Inflightcatering.

Artikel 7 Voorkoming ongewenste omgangsvormen en seksuele intimidatie

Algemeen

Werknemer

Voor de toepassing van dit artikel wordt als werknemer gezien:

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

Ongewenst gedrag

alle vormen van ongewenst gedrag zoals discriminatie, pesten en intimidatie geuit in woord, gebaar, afbeelding of anderszins, welke door werknemer als ongewenst worden ervaren, en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat werknemer deze ongewenst vindt.

Seksuele intimidatie

direct of indirect seksueel getinte uitingen in woord, gebaar, afbeelding of anderszins, welke door een werknemer als ongewenst worden ervaren, en/of waarvan de pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat werknemer deze ongewenst vindt;

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. 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 samen-

hangend 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.
4. Als werkgever geen eigen gelijkwaardige regeling heeft opgesteld waarin tenminste aandacht wordt besteed aan de onderwerpen die hieronder in artikel 8 tot en met 11 zijn genoemd, dan geldt het bepaalde in de artikelen 8 tot en met 11.

Artikel 8 Preventief beleid

Aan alle werknemers 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 werknemers 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 wie de vertrouwenspersoon of -personen in het bedrijf zijn en hoe zij te bereiken zijn.

Artikel 9 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. De vertrouwenspersoon kan ook extern zijn geregeld.

1. Deze vertrouwenspersoon zal worden belast met de eerste opvang van werknemers, die ongewenst (intiem) gedrag hebben ondergaan danwel geconfronteerd zijn geweest met andere vormen van ongewenst gedrag 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 onder meer tot taak:
 - een werknemer 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 klager 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 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.
4. 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.
5. Lid 3 en 4 zijn niet van toepassing indien de vertrouwenspersoon extern is geregeld.

Artikel 10 Rechten werknemer

1. Indien een werknemer 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 werknemer 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 werknemer die een geval van seksuele intimidatie of ongewenst gedrag bij of door een opdrachtgever heeft gemeld, heeft in afwachting van het in lid 2 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.

Artikel 11 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 werknemersmede door een ex-werknemer tot en met het tweede jaar na uitdiensttreding:
 - een klacht over seksuele intimidatie of ongewenst gedrag wordt door de werknemer 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 klager 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 werknemer 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 klager 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 klager 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 klager 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 klager en andere betrokkenen voldoende wordt gewaarborgd.

Artikel 12: Dispensatie

1. Werkgevers kunnen verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen in) deze cao. Dispensatie wordt verleend door de Vakraad overeenkomstig het Reglement dispensatieverzoek opgenomen in artikel 13 bij deze cao.
- De Vakraad kan dispensatie verlenen:
- als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gegeven. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werksfeer van de cao gerekend kunnen worden;
 - 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. De dispensatie treedt in werking vanaf de datum waarop de dispensatie is verleend door de Vakraad. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
3. 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 13 Reglement dispensatieverzoek

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de Vakraad, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg.
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 12 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.

Artikel 15 minimum cao

Deze cao draagt een minimum karakter hetgeen wil zeggen dat minimaal de in deze cao opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

DEEL A DEFINITIES

Artikel 1: Definities

In dit deel van 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. *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.
3. *Dienstverlener*: De natuurlijke of rechtspersoon die op basis van enigerlei overeenkomst voor één of meerdere uitbesteder(s) contractcateringactiviteiten uitvoert en werkgever is in de zin van deze cao.
4. *Erkende feestdagen*: Erkende feestdagen in het kader van de cao zijn:
Nieuwjaarsdag, eerste Paasdag, tweede Paasdag, Koningsdag, 5 mei om de 5 jaar (voor het eerst in 2025), Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag.
5. *FBA*: Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.
7. *Leerling*: De werknemer die bij de werkgever werkzaam is, welke als leerbedrijf erkend is en waarvoor een praktijkovereenkomst bestaat.
8. *Levenspartner*: De echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als twee ongehuwden of niet geregistreerde partners hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door bij te dragen in de kosten van de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
9. *Locatie*: De plaats(en) waar door de dienstverlener, op basis van een overeenkomst met de uitbesteder, 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. 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.
10. *Meeruren*: Uren die uitgaan boven de contractueel overeengekomen uren maar die niet liggen boven de normale arbeidsduur per week.
11. *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.

13. **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.
14. **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.
15. **Ploegendienst:** Arbeid volgens een dienstrooster, dat voorziet in regelmatig wisselende tijdstippen van aanvang en einde, die buiten de dagdienst kunnen liggen.
16. **Regiomedewerker:** Iedere werknemer die geen vaste formatieplaats bezet en op verschillende locaties werkzaamheden verricht of kan verrichten.
17. **Roostervrije dagen:** Dagen waarop met behoud van loon geen arbeid wordt verricht en die aan het begin van het kalenderjaar op basis van de contractueel overeengekomen uren aan de werknemer worden toegekend.
18. **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.
19. **SUCON II:** De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche II.
20. **Uitbesteder:** De natuurlijke of rechtspersoon die op basis van enigerlei overeenkomst direct of indirect contractcateringactiviteiten door één of meerdere dienstverlener(s) laat uitvoeren.
21. **Uurloon:** Het uurloon bedraagt voor een werknemer zijn maandsalaris gedeeld door 173,33, bij een 4-weekse periode gedeeld door 160.
22. **Vakantiekraft:** De werknemer, die uitsluitend tijdens de vakanties van het dagonderwijs werkzaamheden verricht.
23. **Vakraad:** Handelsnaam van Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.
24. **Werkgever:** Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en verrichten van contractcateringactiviteiten.
25. **Werknemer:** Iedere natuurlijke persoon met uitzondering van stagiairs met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en die op locatie(s) of ten behoeve van de op de locatie(s) verleende restauratieve diensten werkzaam is.
- De werknemer die administratieve werkzaamheden verricht op locatie(s) of ten behoeve van de op de locatie(s) verleende restauratieve diensten, 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. Bij wijziging van het parttimepercentage worden de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar rato gewijzigd.

De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid

Artikel 6: Arbeidsovereenkomst en proeftijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt de volgende proeftijd

Duur arbeidsovereenkomst	Duur proeftijd
Tot en met 6 maanden	geen
Langer dan 6 maanden tot 2 jaar	1 maand
Vanaf 2 jaar of langer	2 maanden
Onbepaalde tijd	2 maanden

4. Tijdens en bij beëindiging van de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzegtermijn beëindigen. Dit geldt ook wanneer de werknemer tijdens de proeftijd arbeidsongeschikt is.

Artikel 7: Keten van arbeidsovereenkomsten

Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen, binnen een periode van maximaal drie jaar, meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 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 drie jaar, niet mee in de keten van drie jaar en 3 contracten. Cao-partijen maken hierbij gebruik van artikel 7:668a lid 6 BW.

Artikel 8: Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Met inachtneming van artikel 7 geldt dat indien een werkgever en een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de eerste of tweede of derde 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. In aanvulling op de wettelijke bepaling geldt het volgende. 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 eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij door werkgever en werknemer een latere datum overeen is gekomen. Besluiten werkgever en werknemer opnieuw met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van de artikelen 6, 8 en 64 van deze cao.
5. 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 werkgever als bedoeld in de cao.
2. Voor de beloning van een uitzendkracht/payroller, wordt verwezen naar artikel 28 lid 2.
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

Artikel 10: Contractswisseling

1. Ten behoeve van dit artikel wordt contractswisseling gedefinieerd als de situatie waarbij een uitbesteder, ten gevolge van een (her)aanbesteding respectievelijk (her)gunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van deze cao) dan de contractcateraar die het contract voorheen voor deze uitbesteder 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 en minder dan twee jaar arbeidsongeschikt is op het moment van contractswisseling, tenzij deze werknemer van het UWV een vervroegde WIA toegewezen heeft gekregen vóór het moment van contractswisseling.

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 pensioenovereenkomst 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. uitstijgen 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 als bedoeld in bijlage 3 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 bewerkstellingen 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

1. Ten behoeve van dit artikel wordt inbesteding gedefinieerd als de situatie waarbij een uitbesteder, 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 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 A.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 A.B) en de onderwijscatering (deel A.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 14: Geen verplichting ploegendienst

Het werken in ploegendienst is niet verplicht voor:

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

Artikel 15: Rustdagen

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

Artikel 16: Normale arbeidsduur en normale arbeidsduur 5-ploegendienst

1. De normale arbeidsduur is voor een werknemer:
 - a. Als hij 18 jaar of ouder is, 40 uur per week en 9 uur per dag;
 - b. Als hij jonger is dan 18 jaar, 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - c. Bovengenoemde arbeidstijden gelden ook voor leerlingen. Hierin zijn dan begrepen de uren, waarop geen arbeid wordt verricht maar in plaats daarvan schoolbezoek in het kader van het leerlingstelsel (volledige schooldag is 8 uur) plaatsvindt.
2.
 - a. In het kader van een 5-ploegendienstrooster is de maximale werkweek 33,6 uur. 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 regiomedewerker worden aangegaan. Het aantal te werken uren bedraagt in elk geval 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 lid 1 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) wordt het negatieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal verrekend met maximaal 1 (pro rata) roostervrije dag tenzij de werkgever de werknemer niet in staat heeft gesteld de overeengekomen arbeidsduur te verrichten.
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.
Het bepaalde in lid 1 tot en met 10 geldt niet voor de sector scholencatering indien gebruik wordt gemaakt van de spaarurenregeling.

Artikel 17b Structureel meerwerk

Parttime werknemers en regiomedewerkers kunnen, indien zij meer uren werken dan hun contractuele arbeidsduur, bij hun werkgever een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsovereenkomst. Dit verzoek dient gebaseerd te worden op de gemiddelde omvang van de arbeid in de drie maanden voorafgaand aan het verzoek.

Artikel 17c Jaarurensystematiek

Cao-partijen hebben afgesproken dat voor zowel deel A als deel B de jaarurensystematiek gaat gelden. Het belangrijkste uitgangspunt bij de jaarurensystematiek is dat er wordt gegarandeerd dat de medewerker in deel A er financieel of arbeidsvoorwaardelijk niet op achteruit gaat. De regeling wordt de komende periode door een paritaire werkgroep nog gedetailleerd uitgewerkt. Deze uitwerking start zo snel als mogelijk. Daarbij zal uitdrukkelijk oog zijn voor de mogelijkheid van de medewerker om roostervrije dagen op te bouwen en dat de medewerker zelf kan aangeven wanneer hij deze wil inroosteren. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2025. De inhoud van de regeling en communicatie hierover is ruim voor de beoogde invoeringsdatum gereed. Dit artikel geldt niet voor inflightcatering.

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 onafgebroken rusttijd bedraagt voor werknemers van achttien jaar en ouder tenminste 11 uur per 24 uur. Deze onafgebroken rusttijd kan eenmaal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur.
3. De wekelijkse onafgebroken rusttijd bedraagt voor werknemers van achttien jaar en ouder 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 onafgebroken rusttijd kan éénmaal in elke periode van 5 aaneengesloten weken worden bekort tot 32 uur.
4. De dagelijkse onafgebroken rusttijd bedraagt voor werknemers jonger dan achttien jaar tenminste 12 uur per 24 uur. De wekelijkse onafgebroken rusttijd bedraagt voor werknemers jonger dan achttien jaar 36 uur in een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren. 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 4 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 roostervrije dagen die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid of om niet aan werknemer toe te rekenen operationele redenen niet zijn genoten, vervallen na 5 jaar.
 - c. 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 arbeidsduurverkortung (senioren timer).
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 (senioren timer) conform het bepaalde in artikel 56.
7. De werknemer die geboren is op of na 1 januari 1961 heeft, vanaf de maand waarin hij 57 jaar wordt, recht op verdere arbeidsduurverkortung (senioren timer).
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 (senioren timer) conform het bepaalde in artikel 56.

Functie-indeling en functie vervulling

Artikel 23: Functie-indeling

1.
 - a. De werkgever dient bij de functie-indeling gebruik te maken van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering. Het Handboek Referentiefuncties maakt deel uit van de cao en is verkrijgbaar bij de Vakraad.
 - b. De werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.
 - c. De werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functie categorie voorkomende referentiefuncties en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het meest past. Mocht dit aan de hand van de in de functie categorie voorkomende referentiefuncties niet mogelijk zijn, dan maakt hij gebruik van de referentiefuncties van andere functie categorieën.
 - d. De bedrijfsfunctie wordt aan de hand van de, langs de in c. beschreven procedure gevonden vergelijkbare referentiefunctie(s), ingedeeld in een functie groep.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer mede te delen in welke functie groep de door hem te vervullen bedrijfsfunctie wordt ingedeeld alsmede de gehanteerde referentiefunctie. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functie groep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als

de werknemer dat wenst, dient hem door de werkgever het handboek ter inzage te worden gegeven.

3. a. Cao-partijen zijn het erover eens dat zij bij voorkeur per 1 januari 2025 het nieuwe horeca loon- en functiegebouw voor alle werknemers willen toepassen. Dat geldt ook voor de werknemers in deel A van de cao. Lukt dit niet voor 1 januari 2025 en is er ook geen zicht op het realiseren van het nieuwe loon- en functiegebouw per 1 april 2025? Dan geldt sub b van dit lid.
- b. Vanaf 1 april 2025 wordt de werknemer ingedeeld in het bestaande loon- en functiegebouw zoals opgenomen in deel B van deze cao. Hierbij geldt de garantie dat de werknemer er financieel niet op achteruit gaat.

Artikel 24: Invoeringsbepaling functie-indeling

Dit artikel ziet op de overgang naar het functiewaarderingssysteem op basis van de orba-systematiek. 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 op basis van de orba-systematiek 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 herzielt dan wel handhaaft.
- e. Er is een Commissie Bezwaren Functie-indeling opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.

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. Vanaf 1 januari 2025 en/of 1 april 2025 geldt het bepaalde in artikel 23 lid 3 van deze cao.
2. Toepassing functiejaarschalen:
 - a. De werknemer ontvangt ten minste het schaalsalaris van de functiejaarschaal bij 0 functiejaar, behorende bij de functiegroep waarin bij overeenkomstig de uit te oefenen functie is ingedeeld.

- 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 werknemer bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functiejaren toe te kennen, kan de werkgever meer functiejaren toekennen.
- d. Aan de werknemer die 52 weken of langer arbeidsongeschikt is geweest, behoeven gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid geen functiejaarverhogingen, als bedoeld onder b meer te worden toegekend.

Artikel 28: Loon uitzendkracht/payroller

1. Alle uitzendkrachten hebben recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in een gelijk of gelijkwaardige functie in dienst bij de werkgever. Het gaat dan om:
 - loon en overige vergoedingen
 - op grond van deze cao binnen de werkgever geldende regels voor arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen. De werkgever (inlener) controleert of aan uitzendkrachten loon en overige vergoedingen worden betaald volgens deze cao en wordt voldaan aan de geldende regels voor arbeidstijd zoals hiervoor beschreven.

De inlenende werkgever moet zich er verder van verzekeren dat de uitzendonderneming waarvan hij de arbeidskrachten inleent, voldoet aan de bepalingen van artikel 93 van de cao voor zover de daar bedoelde loonsom betrekking heeft op aan de werkgever (inlener) ter beschikking gestelde arbeidskrachten (uitzendkracht) en voor zover het uitzendbureau of payrollbedrijf over voornoemde loonsom niet tevens afdraagt aan de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU) en/of andere vergelijkbare fondsen die in de uitzendbranche of payrollbranche van toepassing zijn. Vanaf 1 januari 2020 geldt voor de payroller artikel 7:692 en 7:692a van het Burgerlijk Wetboek en artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).
2. Ter nakoming van de in lid 1 bedoelde verplichting 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.

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 werknemer bedraagt de verhoging zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het gelijke of eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe schaal of groep. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
- b. De werknemer die de functie van een andere, in een hogere loongroep ingedeelde werknemer, anders dan wegens vakantie tijdelijk waarneemt, heeft, indien er sprake is van volledige waarneming die langer dan één aaneengesloten week heeft geduurd en de waarneming niet al ligt besloten in zijn functie, recht vanaf de eerste dag van waarneming op een extra betaling van welke het bedrag tenminste gelijk is aan het verschil tussen het schaalloon bij 0 functiejaren 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 2 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, 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 functiejaren 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 functiejarenverhoging gebruiken, mits de or voor het invoeren van dit systeem haar instemming verleent conform WOR 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.

Loonsverhoging en loonbetaling

Artikel 32: Initieel en prijscompensatie

1. a. Per 1 april 2024 worden de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde lonen als volgt verhoogd
Schaal 1 9,5%, maar tenminste WML-niveau
Schaal 2 10,5%, maar tenminste WML-niveau
Schaal 3 12%
Schaal 4 12%
Schaal 5 9%
Schaal 6 8%
Schaal 7 8%
Schaal 8 8%
Schaal 9 8%
De verhoging vindt plaats op basis van de feitelijke lonen per 31 december 2023.
 - b. Er wordt rekening gehouden met aanpassing van de lonen in verband met de aanpassing van het Wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2024. Werkgevers die tussen 1 januari 2024 en 1 april 2024 een extra structurele collectieve loonsverhoging hebben gegeven, mogen deze verhoging verrekenen met de loonsverhoging in dit lid. Dit mag nooit leiden tot een negatieve verrekening. Verder worden de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde lonen verhoogd met de verhoging(en) die partijen betrokken bij de cao Horeca gedurende de looptijd van deze cao afspreken. Ook de ingangsdatum van de verhoging(en) wordt gevolgd.
 - c. Als er op 1 januari 2025 nog geen nieuwe cao Horeca is afgesloten, ontvangt de werknemer in januari 2025 een eenmalige uitkering als voorschot op de nog af te spreken loonsverhoging. De eenmalige uitkering is € 250,- bruto. Een parttime werknemer ontvangt de uitkering naar rato van zijn arbeidsovereenkomst.
 - d. Als er op 1 april 2025 nog geen nieuwe cao Horeca is afgesloten, gaan cao-partijen met elkaar in gesprek over de loonontwikkeling.
 - f. Voor werknemers die vallen onder inflightcatering geldt het bepaalde in artikel 3 van deel A.C en geldt dit lid niet.
2. Het systeem van prijscompensatie blijft gehandhaafd maar zal met betrekking tot de contractperiode van de cao niet tot uitbetaling leiden.

Artikel 33: Afrekening van het loon

De werkgever is verplicht conform artikel 7:626 van 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 werkgever en van de werknemer;

- b. De functiebenaming;
- 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.
- k. De overeengekomen arbeidsduur;
- l. Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan
- m. Of er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a, lid 9 en 10 van het Burgerlijk Wetboek

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%.

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.

Artikel 40: Anticumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoeslag

1. Er bestaat geen verplichting voor de werkgever om de van toepassing zijnde matrix overwerk en de van toepassing zijnde matrix onregelmatigheid cumulatief toe te passen.

2. De werkgever dient de voor de werknemer meest gunstige regeling toe te passen.

Artikel 41: Toeslag voor feestdagen

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

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

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

Artikel 42: Behoud toeslag onregelmatige uren

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 onregelmatigheidstoeslag voor zoveel maanden als hij jaren de betreffende toeslag heeft genoten, tot een maximum van 6 maanden.

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

Artikel 44: Toeslagen ploegendienst

Voor toeslagen voor het werken in ploegendienst (ongeacht welk 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 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 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 salarisperioden 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 beschik-

king 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 aanschafft, 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 $\frac{1}{4}$ 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. Definities

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 vanaf 1 januari 2018 € 0,13, vanaf 1 januari 2019 € 0,15 netto en vanaf 1 april 2024 € 0,19 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.
- l. Werknemers kunnen op eigen verzoek gebruik maken van de beschikbare fiscale ruimte die overblijft omdat de maximale fiscale ruimte van € 0,19 per kilometer onbelast niet wordt gebruikt. Indien de werknemer hiervan gebruik maakt, wordt zijn brutoloon verlaagd.

3. **Omrijkilometers**

- a. Werknemer heeft recht op vergoeding van omrijkilometers.
- b. De vergoeding per omrijkilometer bedraagt per 1 januari 2018 € 0,13, per 1 januari 2019 € 0,15 en per 1 april 2024 € 0,19 netto per gereisde kilometer.

4. **Persoonlijke toeslag reiskosten: algemeen**

- a. Werknemers die met ingang van 1 januari 2015 een persoonlijke toeslag reiskosten hebben, ontvangen deze persoonlijke toeslag alleen over dagen waarop overeenkomstig lid 2 wordt gereisd. Voor deze werknemers met een persoonlijke toeslag reiskosten gelden de bepalingen in lid 5 (alle werknemers uitgezonderd regiomedewerkers respectievelijk lid 6 (regiomedewerker)).
- b. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag reiskosten, op basis van de nieuwe regeling per 1 januari 2018, recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop hij recht had vóór 1 januari 2018, wordt het verschil tussen de voor 1 januari 2018 en vanaf 1 januari 2018 geldende regeling in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten zoals die op 31 december 2017 van toepassing was, met dien verstande dat de werknemer er niet op achteruit mag gaan in de totale vergoeding na verbetering van de nieuwe reiskostenregeling. Indien de werknemer op basis van de verhoging per 1 januari 2019 (wederom) recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop hij recht had vóór 1 januari 2019, wordt het verschil tussen de voor 1 januari 2019 en vanaf 1 januari 2019 geldende regeling in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten zoals die op 31 december 2018 van toepassing was, met dien verstande dat de werknemer er niet op achteruit mag gaan in de totale vergoeding na verbetering van de nieuwe reiskostenregeling per 1 januari 2019. Indien de werknemer op basis van de verhoging per 1 april 2024 (wederom) recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop hij recht had vóór 1 april 2024, wordt het verschil tussen de voor 1 april 2024 en vanaf 1 april 2024 geldende regeling in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten, zoals die op 1 januari 2019 van toepassing was, met dien verstande dat de werknemer er niet op achteruit mag gaan in de totale vergoeding na verbetering van de nieuwe reiskostenregeling per 1 april 2024.

5. **Persoonlijke toeslag reiskosten: alle werknemers met uitzondering van regiomedewerker**

De persoonlijke toeslag reiskosten vanaf 1 januari 2018 geldende regeling wordt vastgesteld volgens de formule $(A - (B * C))$ waarin:

A = PT reiskosten/dag zoals deze gold in de tot 1 januari 2018 geldende regeling;

B = voor vergoeding in aanmerking komende woon-werkkilometers en werk-woonkilometers op 1 januari 2018;

C = de vergoeding per gereisde kilometer op 1 januari 2018 minus de vergoeding per gereisde kilometer vóór 1 januari 2018.

Deze formule is eveneens van toepassing bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding/dag in de reiskostenregeling geldend met ingang van 1 januari 2019 en voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding/dag in de reiskostenregeling geldend met ingang van 1 april 2024.

6. **Persoonlijke toeslag reiskosten: regiomedewerker**

- a. Met inachtneming van lid 4 van dit artikel en de PT-berekeningsformule van lid 5, wordt het verschil tussen de voor 1 januari 2018 en vanaf 1 januari 2018 geldende regeling als volgt vastgesteld:

De hoogte van de vergoeding/dag (ongeacht de wijze van vervoer) in de voorheen d.w.z. vóór 1 januari 2018 geldende reiskostenregeling wordt vastgesteld volgens de formule $(\text{vergoede reiskosten in de periode 1-11-2016 tot 1-11-2017})/215$ (200 in geval van scholencatering) pro rato gecorrigeerd voor de parttime werknemer die op 1 januari 2019 minder dan 5 dagen per week in een regulier arbeidspatroon werkt. De hoogte van de vergoeding/dag (ongeacht de wijze van vervoer) in de reiskostenregeling geldend vanaf 1 januari 2019, wordt vastgesteld volgens de formule $(\text{vergoede reiskosten in de periode 1-11-2017 tot 1-11-2018})/215$ (200 in geval van scholencatering) pro rato gecorrigeerd voor de parttime werknemer die op 1 januari 2019 minder dan 5 dagen per week in een regulier arbeidspatroon werkt.

- b. De hoogte van de vergoeding/dag in de geldende reiskostenregeling vanaf 1 januari 2018 wordt vastgesteld volgens de formule $(A * B)$ waarin:

A. = voor vergoeding in aanmerking komende woon-werkkilometers en werk-woonkilometers op 1 januari 2018;

B. = de vergoeding per gereisde kilometer op 1 januari 2018.

Deze formule is eveneens van toepassing bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding/dag in de reiskostenregeling geldend met ingang van 1 januari 2019 en voor de vaststelling

van de hoogte van de vergoeding/dag in de reiskostenregeling geldend met ingang van 1 april 2024.

- c. Voor werknemers die in de referteperiode(s) genoemd onder a, bezien per referteperiode, langer dan 30 dagen (zes weken) aaneengesloten arbeidsongeschikt zijn geweest (waaronder begrepen zwangerschaps en- bevallingsverlof) geldt een afwijkende berekening. Voor deze berekening zijn de volgende gegevens nodig:
 - a. = de hoogte van de vergoeding/dag in de voorlaatste reiskostenregeling zoals vastgesteld conform sub a.
 - b. = het aantal dagen dat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is geweest in de referteperiode. Nota bene: (doorlopende) arbeidsongeschiktheidsperiodes die 30 dagen of korter hebben geduurd tellen niet mee als arbeidsongeschikte periodes.
 - c. = het aantal weken dat de werknemer niet arbeidsongeschikt is geweest (heeft gewerkt) in de referteperiode (zie b) plus 30 dagen (die voor eigen risico komen). In een formule is dat $215-b+30$ (200 in geval van scholencatering)

De berekening vindt dan als volgt plaats:

- d. Vermenigvuldig de vergoeding/dag in de voorlaatste geldende reiskostenregeling vastgesteld conform lid 6 sub a met 215 (200 in geval scholencatering). Dit levert de vergoeding in de voorheen geldende reiskostenregeling per jaar op
 - e. Deel 215 (dagen in een jaar, 200 in geval van scholencatering) door (215 (of 200 in geval van scholencatering) minus het aantal dagen arbeidsongeschiktheid + 30 dagen (zie c))
 - f. Vermenigvuldig d met e en deel dit door 215 (200 in geval van scholencatering)
7. **Overig persoonlijke toeslag reiskosten**
- a. De voor de werknemer geldende bruto persoonlijke toeslag per dag, wordt omgezet in een netto vergoeding op grond van de fiscale uitruilmogelijkheden voor zolang deze fiscale mogelijkheden blijven bestaan, tenzij de werknemer bij het vaststellen van de persoonlijke toeslag heeft aangegeven niet uit te willen ruilen.
 - b. De persoonlijke toeslag wordt eenmalig vastgesteld voor het jaar 2018 en wordt eenmalig vastgesteld voor het jaar 2019 en voor 2024 en verder en tijdens de looptijd van de cao niet meer gewijzigd.
 - c. 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 herrekenende 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.
8. **Overig**
- a. Dit artikel geldt niet voor de sector Inflightcatering.
 - b. Dit artikel geldt ongeacht de wijze van vervoer die de werknemer kiest.

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 consignatie-toeslag 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. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon als bedoeld in artikel 7:639 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 52: Berekening vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 1 januari. 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.

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 de periode van 1 juni tot en met 31 mei van het lopende jaar bij die werkgever heeft verdiend. Met inachtneming van artikel 16 lid 2



Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt hierbij het volgende. 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 de periode van 1 juni 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: Uitrui 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. 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. Onder loon wordt in dit verband verstaan het bruto maandloon maal 12 plus vakantietoeslag. Als er van deze regeling gebruik wordt gemaakt is het niet mogelijk gebruik te maken van de regeling zoals genoemd in lid 1 tot en met 3.
5. De keuze voor het kopen of verkopen van roostervrije dagen dient vóór 1 december door de werknemer aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden.
6. De door de werknemer gemaakte keuzes blijven bestaan bij contractswisseling in de contractcateringbranche.
7. De werkgever kan een uitvoeringsreglement vaststellen.

Artikel 57: Afwijking cao i.v.m. belastingfaciliteiten

- 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.

Kort verzuim

Artikel 58: 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 één van zijn ouders of schoonouders | 4 dagen
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,
één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, broer, zuster, zwager of schoonzuster, vader, schoonvader, moeder of schoonmoeder, mits de plechtigheid wordt bijgewoond | 2 dagen
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
Bij 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer | 1 dag
1 dag |
| h. | Bij verhuizing van de werknemer:
hoogstens éénmaal per jaar | 1 dag |
| i. | 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 |
| j. | 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 4 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 59: Faciliteiten

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen noodzakelijke (als bedoeld in artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek) en wenselijke opleidingen.
2. De vergoeding voor 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. Tot de noodzakelijke opleidingen behoorden de OCC-opleidingen en examens. Vanaf 1 januari 2024 is OCC opgeheven. De opleidingen die binnen OCC al zijn gestart, kunnen afgerond worden. Vanaf 1 januari 2024 kunnen er geen nieuwe OCC-opleidingen gestart worden.
4. 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.

- 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.

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 60: 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 Vakraad voor de Contractcateringbranche, te laten dalen.

Artikel 61: Verzamelen verzuimgegevens

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

Werkgevers zullen, met inachtneming van de wetgeving, waaronder de AVG, 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: 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 64: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 1e 104 weken

- De werknemer behoudt bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 13 weken aanspraak op loon en wel ter hoogte van 95% van zijn loon als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Gedurende de direct daaropvolgende 39 weken behoudt de werknemer bij arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon en wel 90% van zijn loon als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. 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 maantijdvakken.
- 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 als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. 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%.
- 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 65: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA)

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 arbeidsongeschikte werknemer die een IVA- of WGA-uitkering geniet, een aanvulling op de uitkering verstrekken tot 80% van het laatstverdiende loon.

Indien de werknemer gedurende de periode na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsonge-

schiktheid zijn dienstverband met de werkgever opzegt, dan kan de werknemer de werkgever verzoeken om een vaststellingsovereenkomst met hem overeen te komen waarin deze vergoeding als uitkering ineens wordt opgenomen.

Artikel 66: 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 67: 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. Deze bepalingen gelden niet voor de sector inflightcatering met betrekking tot zogenoemde directe werknemers die na 1 januari 2018 minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn of worden en evenmin voor andere werknemers in deze sector.
- 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 WIA. Deze laatste zin geldt niet voor de sector inflightcatering met betrekking tot directe werknemers die na 1 januari 2018 tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn of worden en evenmin voor andere werknemers in deze sector.
- 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.

Ouderschap en zorg

Artikel 68: Zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof

1. De totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt de wettelijke termijn van 16 weken.
2. De werkneemster kan het zwangerschapsverlof flexibel opnemen, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof ten vroegste 6 weken en uiterlijk 4 weken voor de uiterekende 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.

4. De partner van de moeder heeft na de bevalling recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal het aantal werkuren per week. Onder partner wordt verstaan: de echtgenoot, echtgenote of geregistreerd partner van de moeder van het kind, degene die het kind heeft erkend en/of degene die ongehuwd samenwoont met de moeder van het kind. Indien in deze situatie een wijziging optreedt, is de werknemer verplicht dit aan werkgever mee te delen, bij gebreke waarvan hij geen aanspraak kan maken op geboorteverlof.

Artikel 69: Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling neergelegd in de Wet Arbeid en Zorg.
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.

Artikel 70: 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 71: Zorgverlof

1. Zorgverlof is van toepassing bij ziekte van één van de personen genoemd in artikel 5:1 van de wet Arbeid & Zorg.
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.
3. De werknemer kan het zorgverlof in uren opnemen. Voorwaarde hierbij is dat het zorgverlof operationeel in te plannen is hetgeen inhoudt dat het verlof bij voorkeur aan het begin of aan het einde van de dienst wordt opgenomen.

Artikel 72: Doorbetaling premie Pensioenfonds bij onbetaald verlof

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

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

Artikel 73: 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.

Artikel 75: Veiligheid, gezondheid en milieu

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 76: Melding werkdruk

Er is een Reglement Meldingsprocedure werkdruk, opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen. Meldingen kunnen volgens deze procedure voorgelegd worden aan de Toetsingscommissie en via haar aan de desbetreffende Geschillencommissie van de Vakraad.

Artikel 77: 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 78: 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 79: 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 De Vakraad. De Vakraad dient in het kader van de aan haar opgedragen taak optimaal gebruik te maken van overheidsvoorzieningen in het kader van arbeidsinpassing. De Vakraad zal de aandacht extra richten op (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten.

Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d.

Artikel 82: 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 83: Sociaal plan

Als genoemde maatregelen in artikel 82 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 85: Vakbondskaderleden en personeelsvertegenwoordiging

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 86: 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

Leerlingen

Artikel 87: Leermeesters

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.

Stichtingen, fondsen en commissies

Artikel 91: Commissie Werkingssfeer

Er is een Commissie Werkingssfeer, opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.

Artikel 92: Commissie Bezwaren Functie-indeling

Er is een Commissie Bezwaren Functie-indeling, opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.

Artikel 93: 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 en de verschuldigde premiebijdrage aan FBA zijn opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.

Artikel 98: Naleving cao

Er is een controlereglement opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.



DEEL A.A VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

Bedrijfs catering

Artikel 1: Algemeen

Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector bedrijfs catering wordt verwezen naar artikel 2 Algemeen Deel.

Artikel 2: Lonen

- Op werknemers werkzaam in de sector bedrijfs catering zijn de loontabellen van toepassing die als bijlage A.A1 in dit deel zijn opgenomen. Dit betreft de tabel met ingang van 1 juli 2024.
- De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 31 december 2023.
- De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

Artikel 3: Overwerktoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de bedrijfs catering is de matrix overwerktoeslag van bijlage A.A2 van toepassing.

Artikel 4: Onregelmatigheidstoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de bedrijfs catering is de matrix toeslagen onregelmatige uren van bijlage A.A3 van toepassing. Voor de uren van 18.00 uur tot 22.00 uur op maandag t/m vrijdag bedraagt de toeslag 10%.

BIJLAGE A.A1

Loontabel bedrijfs catering per 1 juli 2024 Per maand

Salaris-groep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)	IX (8%)
0 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.376,83	2.605,02	2.845,74	3.136,99	3.451,23	3.777,94	4.001,44
1 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.428,98	2.661,83	2.907,37	3.204,55	3.525,13	3.858,52	4.081,43
2 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.481,15	2.718,63	2.969,00	3.272,09	3.599,08	3.939,14	4.163,09
3 fj	2.371,20 ¹	2.411,28	2.534,32	2.776,52	3.031,82	3.340,92	3.674,47	4.021,36	4.246,31
4 fj			2.588,54	2.835,59	3.095,88	3.411,16	3.751,38	4.105,19	4.331,22
5 fj					3.161,20	3.482,75	3.829,74	4.190,62	4.417,86
6 fj						3.555,96	3.909,96	4.278,05	4.506,20
7 fj								4.367,12	4.596,35
8 fj									4.688,27

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024

Per uur

Salarisgroep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)	IX (8%)
0 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,71	15,03	16,42	18,10	19,91	21,80	23,09
1 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	14,01	15,36	16,77	18,49	20,34	22,26	23,55
2 fj	13,68 ¹	13,63 13,68 ¹	14,31	15,68	17,13	18,88	20,76	22,73	24,02
3 fj	13,68 ¹	13,91	14,62	16,02	17,49	19,27	21,20	23,20	24,50
4 fj			14,93	16,36	17,86	19,68	21,64	23,68	24,99
5 fj					18,24	20,09	22,10	24,18	25,49
6 fj						20,52	22,56	24,68	26,00
7 fj								25,20	26,52
8 fj									27,05

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024



Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
Als het wettelijk minimumuurloon wijzigt waardoor bedragen in de tabel onder het wettelijk minimumuurloon komen, gelden ook voor die bedragen de nieuwe wettelijke bedragen en ontvangt de werknemer voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon.

Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) te betalen. Voorkomen moet worden dat een medewerker te weinig loon krijgt uitbetaald. Als het rooster niet op voorhand bekend is, of het rooster wijzigt gedurende het jaar dan moet aan het einde van het jaar gecontroleerd worden of de werknemer minstens het minimumloon per gewerkt uur heeft ontvangen.

Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.

BIJLAGE A.A2 Bedrijfscatering

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 A.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



Tijd			Weekdagen			Tijd		
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
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 A.B VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

Institutionele catering

Artikel 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector institutionele catering, wordt verwezen naar artikel 2 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 A.B toegevoegde bijlagen A.B1 en A.B2 van toepassing.
2. De voor de institutionele catering geldende loontabellen zijn uitgesplitst in:
 - Tabel met ingang van 1 juli 2024 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vóór 1 juli 1994 (bijlage A.B1);
 - Tabel met ingang van 1 juli 2024 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vanaf 1 juli 1994 (bijlage A.B2).De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 31 december 2023.
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 A.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 A.B3a van toepassing en op de werknemers bedoeld in artikel 1 lid 2 deel A.B, in dienst vanaf 1 juli 1994, de matrix zoals opgenomen in bijlage A.B3b.

Artikel 6: Onregelmatigheidstoeslag

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 A.B4a van toepassing. Op werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 deel A.B, in dienst vanaf 1 juli 1994, kan de matrix onregelmatige uren zoals opgenomen in bijlage A.B4b worden toegepast. Voor werknemers in de institutionele sector vanaf 1 juli 1999 in dienst, geldt in afwijking van bijlage A.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 A.B4c.

BIJLAGE A.B1

Loontabel institutionele catering per 1 juli 2024 voor werknemers in dienst voor 1 juli 1994 Per maand

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	9,50%	10,50%	12,00%	12,00%	9,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
0 fj	2.371,20	2.441,16	2.554,90	2.783,10	3.071,64	3.394,47	3.716,80	4.052,01	4.273,07
1 fj	2.390,29	2.490,97	2.607,07	2.839,89	3.134,32	3.463,71	3.792,66	4.134,70	4.355,18
2 fj	2.438,10	2.540,81	2.659,20	2.896,62	3.196,98	3.533,02	3.868,52	4.217,39	4.438,92
3 fj	2.486,83	2.591,64	2.712,34	2.954,59	3.260,92	3.603,72	3.945,86	4.301,74	4.524,32
4 fj	2.536,56	2.643,40	2.766,59	3.013,64	3.326,16	3.675,70	4.024,76	4.387,72	4.611,47
5 fj		2.696,19	2.821,86	3.073,84	3.392,59	3.749,11	4.105,18	4.475,40	4.700,34
6 fj					3.460,59	3.824,27	4.187,46	4.565,13	4.790,97
7 fj						3.900,83	4.271,27	4.656,46	4.883,44
8 fj								4.749,51	4.977,73

Per uur

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	9,50%	10,50%	12,00%	12,00%	9,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
0 fj	13,68	14,08	14,74	16,06	17,72	19,58	21,44	23,38	24,65
1 fj	13,79	14,37	15,04	16,38	18,08	19,98	21,88	23,85	25,13
2 fj	14,07	14,66	15,34	16,71	18,44	20,38	22,32	24,33	25,61
3 fj	14,35	14,95	15,65	17,05	18,81	20,79	22,77	24,82	26,10
4 fj	14,63	15,25	15,96	17,39	19,19	21,21	23,22	25,31	26,61
5 fj		15,56	16,28	17,73	19,57	21,63	23,68	25,82	27,12
6 fj					19,97	22,06	24,16	26,34	27,64
7 fj						22,51	24,64	26,86	28,17
8 fj								27,40	28,72

Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Als het wettelijk minimumuurloon wijzigt waardoor bedragen in de tabel onder het wettelijk minimumuurloon komen, gelden ook voor die bedragen de nieuwe wettelijke bedragen en ontvangt de werknemer voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon.

De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn voor 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 8 uur per dag (40 uur per week) en 262 werkbare dagen. Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) te betalen. Voorkomen moet worden dat een medewerker te weinig loon krijgt uitbetaald. Als het rooster niet op voorhand bekend is, of het rooster



wijzigt gedurende het jaar dan moet aan het einde van het jaar gecontroleerd worden of de werknemer minstens het minimumloon per gewerkt uur heeft ontvangen. Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.

BIJLAGE A.B2

Loontabel institutionele catering per 1 juli 2024 Voor werknemers in dienst na 1 juli 1994 Per maand

Salarisgroep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)
0 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.533,31	2.775,28	3.038,8	3.311,51
1 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.387,17	2.585,02	2.831,91	3.100,83	3.379,11
2 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.433,77	2.637,75	2.889,66	3.164,09	3.448,07
3 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.482,23	2.691,58	2.948,67	3.228,66	3.518,45
4 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.532,87	2.746,53	3.008,82	3.294,55	3.590,23
5 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.376,84	2.584,56	2.802,58	3.070,21	3.361,83	3.663,51
6 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.423,23	2.637,29	2.859,77	3.132,89	3.430,38	3.738,25
7 fj	2.371,20 ¹	2.371,20 ¹	2.471,11	2.691,11	2.918,10	3.196,80	3.500,40	3.814,53
8 fj	2.371,20 ¹	2.410,84	2.521,49	2.746,02	2.977,68	3.262,06	3.571,80	3.892,40
9 fj	2.371,20 ¹	2.459,32	2.572,90	2.802,05	3.038,40	3.328,62	3.644,71	3.971,81
10 fj	2.402,25	2.506,22	2.624,59	2.859,27	3.100,43	3.396,59	3.719,09	4.052,87
11 fj	2.451,07	2.557,33	2.678,17	2.917,56	3.163,67	3.465,86	3.794,96	4.135,54
12 fj	2.501,07	2.609,53	2.732,77	2.977,12	3.228,21	3.536,59	3.872,40	4.219,94
13 fj		2.662,71	2.788,49	3.037,79	3.294,01	3.608,66	3.951,31	4.305,96
14 fj					3.361,37	3.682,72	4.032,19	4.394,01
15 fj						3.757,68	4.114,55	4.483,80
16 fj								4.575,19

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024

Per uur

Salarisgroep	I (9,5%)	II (10,5%)	III (12%)	IV (12%)	V (9%)	VI (8%)	VII (8%)	VIII (8%)
0 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,68 ¹	13,68 ¹	14,62	16,01	17,53	19,11
1 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,68 ¹	13,77	14,91	16,34	17,89	19,50
2 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,68 ¹	14,04	15,22	16,67	18,25	19,89
3 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,68 ¹	14,32	15,53	17,01	18,63	20,30
4 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,68 ¹	14,61	15,85	17,36	19,01	20,71
5 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,71	14,91	16,17	17,71	19,40	21,14
6 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	13,98	15,22	16,50	18,07	19,79	21,57
7 fj	13,68 ¹	13,68 ¹	14,26	15,53	16,84	18,44	20,20	22,01
8 fj	13,68 ¹	13,91	14,55	15,84	17,18	18,82	20,61	22,46
9 fj	13,68 ¹	14,19	14,84	16,17	17,53	19,20	21,03	22,91
10 fj	13,86	14,46	15,14	16,50	17,89	19,60	21,46	23,38
11 fj	14,14	14,75	15,45	16,83	18,25	20,00	21,89	23,86
12 fj	14,43	15,06	15,77	17,18	18,62	20,40	22,34	24,35
13 fj		15,36	16,09	17,53	19,00	20,82	22,80	24,84
14 fj					19,39	21,25	23,26	25,35
15 fj						21,68	23,74	25,87
16 fj								26,40

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024

Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
Als het wettelijk minimumuurloon wijzigt waardoor bedragen in de tabel onder het wettelijk minimumuurloon komen, gelden ook voor die bedragen de nieuwe wettelijke bedragen en ontvangt de werknemer voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon.



De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn voor 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 8 uur per dag (40 uur per week) en 262 werkbare dagen. Vanaf 1 juli 2024 zijn de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen. Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon (vanaf 1 juli 2024 € 13,68) te betalen. Voorkomen moet worden dat een medewerker te weinig loon krijgt uitbetaald. Als het rooster niet op voorhand bekend is, of het rooster wijzigt gedurende het jaar dan moet aan het einde van het jaar gecontroleerd worden of de werknemer minstens het minimumloon per gewerkt uur heeft ontvangen. Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.

BIJLAGE A.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 A.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



Tijd			Weekdagen			Tijd		
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
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 A.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 A.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 A.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



Tijd			Weekdagen			Tijd		
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
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 A.C VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

Inflightcatering

Artikel 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector inflightcatering, wordt verwezen naar artikel 2 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 A.C toegevoegde bijlage A.C1 van toepassing. Dit betreft de loontabellen met ingang van 1 april 2024 en 1 januari 2025.
2. Per 1 april 2024 worden de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde lonen verhoogd met € 275,- plus 2,5%.
Per 1 januari 2025 worden de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde lonen verhoogd met € 100,- plus 1%.
3. De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 31 december 2023. Er wordt rekening gehouden met aanpassing van de lonen in verband met de aanpassing van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2024. Werkgevers die al per 1 januari 2024 een extra structurele collectieve loonsverhoging hebben gegeven, mogen deze verhoging verrekenen met de loonsverhoging in dit lid, maar dit mag nooit leiden tot een negatieve verrekening.

Artikel 4: Roostervrije tijd

1. 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 A.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.
2. In aanvulling op artikel 56 lid 3 heeft de werknemer de mogelijkheid om maximaal 22 roostervrije dagen per jaar te kopen mits deze extra dagen dan ook opgenomen worden in het desbetreffende jaar zodat er meer balans is tussen inspanning en ontspanning. Indien de werknemer door toedoen van de werkgever niet in staat wordt gesteld om deze dagen op te nemen, dan worden deze dagen terugbetaald. Bepalingen van artikel 56 lid 3, 4 en 5 blijven van toepassing.

Artikel 5: Overwerktoeslag

Voor werknemers, werkzaam in de inflightcatering, is de matrix overwerktoeslag van bijlage A.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 A.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 A.C3.
5. Voor werknemers met nachtdiensten geldt bovendien onderstaande nachtdiensttoeslag (parameter 1):

reeks	uur
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. Voor de werknemer die nachtdienst niet structureel in zijn rooster heeft, geldt dat indien deze werknemer binnen de inflightcatering 10 keer in een halfjaar, gerekend vanaf de eerste nachtdienst, in een nachtdienst werkt, deze werknemer met terugwerkende kracht recht heeft op de nachtdiensttoeslag. De werknemer krijgt hiermee geen structureel recht op een nachtdiensttoeslag noch op een nachtdienstrooster.
9. 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.

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 uitbesteder.

Artikel 7A: Afbouw bij vrijwillige overgang naar een andere functie

De medewerker die tenminste drie jaar onafgebroken werkzaam is geweest in een ploegendienst en op eigen initiatief vrijwillig een overstap maakt naar een functie in dagdienst heeft recht op de volgende afbouwregeling:

- de eerste zes maanden behoudt de medewerker de onregelmatigheidstoeslag
- vervolgens een afbouw van 1/P per maand. Waarbij P gelijk is aan het aantal ploegendienstjaren. Voor de berekening van het aantal ploegendienstjaren worden alleen volledige dienstjaren geteld.

Artikel 8: Reiskosten, reistijden

1. Het bepaalde in artikel 19, 21, 49 uit deel A 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 ziekte dag tenzij de werknemer in het bezit is van een ov-maand/jaarkaart.
2. Vanaf 1 oktober 2022 vervalt het bepaalde in lid 1. Bestaande bedrijfsregelingen eindigen per 1 oktober 2022 en komen dan te vervallen. De werknemer heeft dan recht op de volgende reiskostenregeling.
 - a. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de werkelijk gereisde woon-werkkilometers vanaf 11 kilometer tot en met 40 kilometer per dag en werk-woonkilometers vanaf 11 kilometer tot en met 40 kilometer per dag. Reist de werknemer 10 kilometer of minder per enkele reis, is er geen recht op vergoeding.
 - b. De vergoeding is vanaf 1 april 2024 € 0,21 netto per kilometer.
 - c. Alle berekende afstanden worden per enkele reis afgerond op hele kilometers. Halve kilometers worden naar boven afgerond.
 - d. De werkgever bepaalt via een gangbare routeplanner het aantal kilometers. Het uitgangspunt voor de berekening van het aantal kilometers is de kortste weg. Alleen als de snelste weg ten opzichte van de kortste weg een tijdsbesparing geeft van tenminste 15 minuten, komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de snelste weg
 - e. Als het huisadres en/of de locatie waar de werknemer werkt wijzigt, dan gelden vanaf de dag van de wijziging de aangepaste kilometers.
 - f. Werkt de werknemer in een gebroken dienst of werkt de werknemer een extra dienst die niet aansluit op een eerdere dienst dan wordt voor de vergoeding de gereisde woon-werkkilometers en werk-woonkilometers per dag per dienst(deel) afzonderlijk bij elkaar opgeteld.
 - g. Onkosten in verband met tolheffingen, parkeren, voorpont e.d. worden geacht begrepen te zijn in de vergoeding.
 - h. Voor werknemers in dienst voor 1 oktober 2022 geldt dat het nadelig verschil van de oude reiskostenregeling zoals opgenomen in lid 1 en de nieuwe regeling zoals opgenomen in lid 2 wordt gecompenseerd met een maandelijkse persoonlijke toeslag reiskosten.
 - i. Voor de bepaling van de reiskostenvergoeding blijft de bestaande (fiscale) systematiek gehandhaafd. Deze systematiek geldt ook voor de persoonlijke toeslag reiskosten.
 - j. De persoonlijke toeslag reiskosten wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de CBS consumentenprijsindex vervoer (code 070000) op basis van referteperiode september van het voorafgaande jaar.

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 aan de werknemers die beloond worden volgens de loontabellen van de cao een -resultaatonafhankelijke- eindejaarsuitkering uitbetaald van 8,33% van het loon. Een parttime werknemer ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van zijn arbeidsduur.



Artikel 11: Aanvullende weekendregeling

1. Onder verwijzing naar artikel 15 lid 1 (Deel A) 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
21	1
20	2
19	3
18	4
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 uren. De vergoeding is conform de volgende cumulatieve staffel verdeeld:

minder dan 22 weekenden vrij	uurloon (omvang vastgesteld op 1 juli)
1 ^e	6
2 ^e	8
3 ^e	10
4 ^e	12
5 ^e	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.

Artikel 13 Duurzame inzetbaarheid / 80-95-95 regeling

Vanaf 1 april 2023 geldt er een generatiepactregeling. Deze is opgenomen in bijlage A.C4. Vanaf 1 april 2024 kunnen alle medewerkers die werkzaam zijn bij een werkgever die valt onder de inflightcatering gebruik maken van deze regeling.

BIJLAGE A.C1

Loontabel inflight per 1 april 2024

Per maand

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	2.487,51	2.559,60	2.633,81	2.843,89	3.137,56	3.440,54	3.740,48	4.052,40
1 fj	2.532,52	2.606,06	2.681,84	2.896,15	3.195,83	3.504,97	3.811,06	4.129,35
2 fj	2.577,55	2.652,60	2.729,83	2.948,38	3.254,08	3.569,44	3.881,64	4.206,28
3 fj	2.623,42	2.700,02	2.778,75	3.001,75	3.313,53	3.635,25	3.953,61	4.284,78
4 fj	2.670,25	2.748,32	2.828,68	3.056,12	3.374,18	3.702,22	4.027,03	4.364,79
5 fj		2.797,58	2.879,56	3.111,54	3.435,94	3.770,54	4.101,88	4.446,37
6 fj					3.499,17	3.840,48	4.178,43	4.529,86
7 fj						3.911,72	4.256,43	4.614,86
8 fj								4.701,44



Per uur

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	14,35	14,77	15,20	16,41	18,10	19,85	21,58	23,38
1 fj	14,61	15,04	15,47	16,71	18,44	20,22	21,99	23,82
2 fj	14,87	15,30	15,75	17,01	18,77	20,59	22,39	24,27
3 fj	15,14	15,58	16,03	17,32	19,12	20,97	22,81	24,72
4 fj	15,41	15,86	16,32	17,63	19,47	21,36	23,23	25,18
5 fj		16,14	16,61	17,95	19,82	21,75	23,67	25,65
6 fj					20,19	22,16	24,11	26,13
7 fj						22,57	24,56	26,62
8 fj								27,12

Loontabel inflight per 1 januari 2025

Per maand

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	2.613,39	2.686,20	2.761,15	2.973,33	3.269,94	3.575,95	3.878,88	4.193,92
1 fj	2.658,85	2.733,12	2.809,66	3.026,11	3.328,79	3.641,02	3.950,17	4.271,64
2 fj	2.704,33	2.780,13	2.858,13	3.078,86	3.387,62	3.706,13	4.021,46	4.349,34
3 fj	2.750,65	2.828,02	2.907,54	3.132,77	3.447,67	3.772,60	4.094,15	4.428,63
4 fj	2.797,95	2.876,80	2.957,97	3.187,68	3.508,92	3.840,24	4.168,30	4.509,44
5 fj		2.926,56	3.009,36	3.243,66	3.571,30	3.909,25	4.243,90	4.591,83
6 fj					3.635,16	3.979,88	4.321,21	4.676,16
7 fj						4.051,84	4.399,99	4.762,01
8 fj								4.849,45

Per uur

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	15,08	15,50	15,93	17,15	18,87	20,63	22,38	24,20
1 fj	15,34	15,77	16,21	17,46	19,20	21,01	22,79	24,64
2 fj	15,60	16,04	16,49	17,76	19,54	21,38	23,20	25,09
3 fj	15,87	16,32	16,77	18,07	19,89	21,77	23,62	25,55
4 fj	16,14	16,60	17,07	18,39	20,24	22,16	24,05	26,02
5 fj		16,88	17,36	18,71	20,60	22,55	24,48	26,49
6 fj					20,97	22,96	24,93	26,98
7 fj						23,38	25,39	27,47
8 fj								27,98

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

In 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.

Werknemer ontvangt voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon.

BIJLAGE A.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



Tijd			Weekdagen			Tijd		
	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	
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 A.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



BIJLAGE A.C4 GENERATIEPACTREGLEMENT CONTRACTCATERING – INFLIGHT

Dit reglement is van toepassing voor:

De werknemers die werkzaam zijn in de inflightcatering.

Voor hen is het mogelijk te kiezen voor een 80-95- indicatief 95 regeling.

Zodra het (maand)salaris van een werknemer wordt aangepast in verband met de loonsverhoging zoals bedoeld in artikel 3 van deel A.C dan wordt het (maand)salaris als bedoeld in deze regeling ook aangepast.

Artikel 1 - Begripsbepalingen

1. Cao
De collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche inclusief de daarbij behorende bijlagen, die geacht worden deel uit te maken van de cao.
2. Nieuw maandsalaris
Het maandsalaris dat de werknemer gaat verdienen op moment van deelnemen aan de regeling.
3. Oorspronkelijke arbeidsduur
De arbeidsduur zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan de regeling.
4. Oorspronkelijke deeltijdfactor
De deeltijdfactor zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan de regeling.
5. Oorspronkelijke maandsalaris
Het voor de werknemer geldende maandsalaris zoals deze gold voor het deelnemen aan de regeling.
6. Oorspronkelijke uurloon
Het voor de werknemer geldende uurloon zoals deze gold vóór het deelnemen van de regeling.
7. Generatiepactregeling
 - 80% oorspronkelijke arbeidsduur – 95% oorspronkelijke maandsalaris – op basis van dit maandsalaris wordt een pensioenopbouw gerealiseerd. Voor het indicatieve percentage van de pensioenopbouw wordt verwezen naar bijlage I van het generatiepactreglement.
8. Werkgever
Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche
9. Werknemer inflightcatering
De werknemer zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche:
De werknemer die werkzaam is bij een werkgever die valt onder de inflightcatering. Hieronder 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 uitbesteder. 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.
Voor deze werknemer geldt een fulltime arbeidsduur van 40 uur per week.

Artikel 2 - Algemene bepalingen

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aan de regeling deel te nemen.
2. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
3. Als de werknemer inflightcatering aan de regeling deelneemt wordt de gemiddelde arbeidsduur van deze werknemer aangepast tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur hetgeen voor een fulltimer 40 uur is en voor de parttimer naar rato van 40 uur. De werkgever betaalt deze werknemer 95% van het oorspronkelijke uurloon. Op basis van dit uurloon wordt pensioenopbouw berekend. In bijlage 1 staat een overzicht met het indicatieve pensioenpercentage.

Artikel 3 - Voorwaarden deelname regeling

1. Een werknemer kan een verzoek voor toepassing van de regeling indienen bij de werkgever indien de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaande aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken werkzaam is bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao als werknemer in de zin van de cao.
2. De werknemer mag maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd starten met deelname aan de regeling.
3. Gebruikmaking van de regeling kan alleen indien een werknemer inflightcatering minimaal 20 uur per week feitelijk blijft werken.
4. Voor werknemers inflightcatering die deelnemen aan de regeling komen alle in dat jaar toe te kennen adv-dagen zoals bedoeld in artikel 22 van de cao deel A en seniorendagen zoals bedoeld in artikel 56 van de cao deel A te vervallen. Deze vrije tijd ziet de werknemer terug in het rooster.

Artikel 4 - Deelname aan de regeling

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling dient uiterlijk drie maanden vóór de beoogde ingangsdatum een verzoek in bij de werkgever.
2. Binnen 6 weken na de ingekomen aanvraag dienen de werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat de werknemer gaat deelnemen aan de regeling. Indien het voor de werkgever door omstandigheden niet mogelijk is om binnen 6 weken een beslissing te nemen, zal de werknemer die voor de regeling in aanmerking wenst te komen hierover schriftelijk te worden geïnformeerd. De werkgever meldt hierbij de reden van uitstel en de periode waarbinnen de beslissing wordt genomen.
3. Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
4. De werknemer die gebruik maakt van de regeling mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.
5. Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan één jaar voor gebruikmaking van de regeling is verhoogd, geldt voor toepassing van de regeling de arbeidsduur van voor de verhoging.
6. De werknemer die deelneemt aan de regeling wordt parttimer.
7. Bij gebruikmaking van de regeling geldt dat:
 - Tijd voor tijd wordt vergoed waarbij het percentage van de arbeidsduur van de regeling bepalend is (*bijvoorbeeld opbouw vakantiedagen wordt gebaseerd op 80%*);
 - Geld voor geld wordt vergoed waarbij de nieuwe maandverdiens van de regeling bepalend is (*bijvoorbeeld vakantietoeslag wordt bijvoorbeeld gebaseerd op 95%*).
8. Met ingang van de deelname aan de regeling wordt door middel van een addendum op de arbeidsovereenkomst de datum van deelname en de aangepaste arbeidsduur vastgelegd.
9. Gebruikmaking van de regeling tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat de deelname aan de regeling eindigt.
10. Ingeval van contractwisseling, zijnde de situatie waarbij een uitbesteder, ten gevolge van een (her) aanbesteding respectievelijk (her)gunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van de cao) dan de contractcateraar die het contract voorheen voor deze opdrachtgever uitvoerde behoudt de werknemer de rechten van deze regeling.
11. Deelname aan de regeling eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel zoveel eerder als gevolg van einde dienstverband, overlijden van de werknemer, een afspraak tussen werkgever en werknemer over einde van de deelname. Deelname eindigt ook per de datum dat er een (deeltijd)pensioenuitkering plaatsvindt.

Artikel 5 - Financiële bijdrage door SUCON II

1. De werkgever kan 2 keer per jaar een bijdrage aanvragen bij SUCON II voor werknemers die deelnemen aan de regeling. SUCON II verstrekt alleen een bijdrage aan de werkgever indien de



werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken werkzaam is geweest bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao als werknemer in de zin van de cao.

2. De bijdrage door SUCON II is een tijdelijke regeling en geldt voor werkgevers waarvan werknemers in de periode van 1 april 2023 tot 1 april 2024 en/of tussen 1 april 2024 en 31 december 2025 starten met deelname aan de regeling. De bijdrage wordt verstrekt voor de gehele periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling. Wanneer er eerder dan 31 december 2025 geen budget meer vanuit SUCON II beschikbaar is, zal de bijdrage van SUCON II aan de regeling eerder eindigen. In dat geval zullen voor 31 december 2025 geen aanvragen van werkgevers voor financiële bijdragen door SUCON II in behandeling worden genomen.
3. De werkgever kan hiertoe tot uiterlijk 31 juli over de eerste 6 maanden van het lopende kalenderjaar en tot uiterlijk 31 januari van het daaropvolgend jaar een factuur sturen over de laatste 6 maanden van het voorgaande kalenderjaar naar het secretariaat van SUCON II. Op de factuur staat vermeld het aantal werknemers dat deelneemt aan de regeling met het aantal maanden van deelname keer het door SUCON II vastgestelde maandbedrag van € 46,-. De bijdrage is maximaal € 550,- per jaar per werknemer. Daarnaast dient de werkgever een Excel bestand aan te leveren met de volgende gegevens:
 - Naam werknemer
 - Geboortedatum werknemer
 - Ingangsdatum deelname aan de regeling
 - Duur van de regeling
 - BSN nummer
 - Werkgevers gedurende de referteperiode van 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling

Artikel 6 - Monitoring en onvoorziene gevallen

1. Partijen bij deze cao monitoren periodiek de deelname aan de regeling.
2. In onvoorziene omstandigheden kan de werknemer bezwaar indienen bij de commissie van beroep urenvermindering en waarde bepaling.

DEEL A.D VERBIJZONDERENDE REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN ONDERWIJSCATERING

Artikel 1: Algemeen

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

Artikel 2: Spaarurenregeling

1. Voor locaties met een vaste bedrijfssluiting geldt dat indien het aantal vakantiedagen waarop werknemer recht heeft minder is dan het aantal dagen op jaarbasis waarop wegens sluiting van de locatie geen arbeid kan worden verricht, werkgever en werknemer een spaarurenregeling overeen kunnen komen.
2. Werkgever deelt werknemer bij plaatsing op een locatie met een vaste bedrijfssluiting mede dat werknemer periodiek geen arbeid kan verrichten op die locatie vanwege de vaste bedrijfssluiting. Werkgever biedt werknemer aan een spaarurenregeling overeen te komen. Voorschriften voor toepassing van een spaarurenregeling zijn opgenomen in het direct aan het onderhavige hoofdstuk opgenomen bijlage A.D1a.
3. Indien werkgever gebruik maakt van de spaarurenregeling, is artikel 17A niet van toepassing.

Artikel 3: Lonen

Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld zijn de loonschalen van de bedrijfscatering van toepassing (bijlage A.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 A.D2a van toepassing.

Voor werknemers als in artikel 1 bedoeld, vanaf 1 juli 1999 in dienst, is de matrix toeslagen onregelmatige uren van bijlage A.D2b van toepassing. In deze bijlage geldt, in tegenstelling tot bijlage A.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 A.A2).

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

Artikel 6: Uitzonderingsbepaling uitrui

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.

Artikel 8: Toepassing cao Horeca

In geval de restauratieve diensten binnen de onderwijsinstellingen plaatsvinden terwijl er sprake is van de verplichting voor de dienstverlener 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 die gold van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013. Indien de werkgever ervoor kiest de cao voor het Horecabedrijf met de looptijd van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013 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 A.D3 van de cao.

De tekst van de cao voor het Horecabedrijf met de looptijd van 1 augustus 2012 tot en met 31 december 2013 is opgenomen op www.stichtingencontractcatering.nl.

BIJLAGE A.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. Indien de werknemer in een schoolvakantie verlof heeft c.q. spaaruren opneemt en ziek wordt c.q. zich ziek meldt, dan worden de spaaruren afgeschreven.
- 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 A.D.2a ONDERWIJSCATERING

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 A.D2b ONDERWIJSCATERING:

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

BIJLAGE A.D3 HORECA/BIJZONDER VORM ONDERWIJSCATERING (deel A.D artikel 8)

Loontabel per 1 april 2024 o.b.v. gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1976 uur per jaar)

Salarisgroep	I	II (9,5%)	III (10,5%)	IV (12%)	V (12%)	VI (9%)	VII (8%)	VIII (8%)	IX (8%)	X (8%)	XI (8%)
WML											
(J)WML	1e wachtperio- diek										
(J)WML	2e wachtperio- diek										
(J)WML	3e wachtperio- diek										
(J)WML	4e wachtperio- diek										
Basisloon vakvolwassen	WML	2.252,64 ¹	2.252,64 ¹	2.252,64 ¹	2.321,45	2.518,33	2.759,97	3.022,06	3.294,59	3.591,12	3.914,33
verhoging % o.b.v. beoordeling											
Eindloon vakvolwassen	2.252,64 ¹	2.286,97	2.439,74	2.613,03	2.855,1	3.097,25	3.462,31	3.791,08	4.215,7	4.595,11	5.006,70

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 juli 2024

Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
Als het wettelijk minimumuurloon wijzigt waardoor bedragen in de tabel onder het wettelijk minimumuurloon komen, gelden ook voor die bedragen de nieuwe wettelijke bedragen en ontvangt de werknemer voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon.

Voor toepassing van deze tabel geldt dat is er sprake van een jaaruresystematiek waarbij er gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt. Bij toepassing van een jaaruren-norm geldt dat de jaaruren-norm vermenigvuldigd kan worden met het uurloon.



Vanaf 1 juli 2024 betekent dit 1976 uur * 13,68 = € 2252,64 per maand.

Het is echter aan de individuele werkgever om ervoor te zorgen dat de medewerker aan het einde van het jaar ook daadwerkelijk over ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon van € 13,68 (vanaf 1 juli 2024) betaald heeft gekregen. Een eventueel nadeel van de werknemer, dient de werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding uit te betalen.

Jeugdlonen: 15 jaar 30% van basisloon, 16 jaar 35%, 17 jaar 45%, 18 jaar 55%, 19 jaar 65%, 20 jaar 80% en 21 jaar 100% van basisloon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon)

Jeugdlonen bij wachtperiodiek: 15 jaar 30% van WML, 16 jaar 34,5%, 17 jaar 39,5%, 18 jaar 50%, 19 jaar 60% 20 jaar 80%, 21 jaar 100% 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

BIJLAGE 2 OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG 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 vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 54 van de cao.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 54.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.

BIJLAGE 3

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: Huidige Cateraar: Contactpersoon huidige cateraar: Telefoon: E-mail: Uitvraagdatum: Uiterlijke retour datum:											
Pers.Nr.	Postcode	Woonplaats	Geboortedag	Contract terzake/verloofde tijd	Datum afloop BT	Salari in dienst CAO	Contractverloof in CAO A of deel B	deel			
Pers.Nr.	Datum op locatie *	Werkzaam op locatie	Functionaam	Contracturen per week	Contractdagen per week	Salarischaal	Functionaam	Salari per 4 weken	Salari per maand	(Rest)vereenings- loeding per periode / maand	
Pers.Nr.	Datum van uitdiensttreding en na verloop van tijd van contractswisseling	Overgeplaatste en na verloop van tijd van contractswisseling	Persoonlijke Toeslag	Bruto Pers Toeslag Reek p.d.	Netto Pers Toeslag Reek p.d.	Verloofingsverloof op verzoek opdrachtgever	Lopende afbouw regeling j/nee	Datum einde afbouwregeling	Blijfsaarrregeling einderdomgens.	Blijfsaarrregeling einderdomgens. %	Vakantiedagen
Pers.Nr.	Vakantietoelagen	Onderwerf gelden VUT-betand j/nee	Onderwerf odt nabestaanderspersoon j/nee	Individueel nabestaanderspersoon j/nee	Inhouding premie per maand g/j	Compensatie zondagtoeslag (per uur)					

Laatste salarisstrook dient meegestuurd te worden



Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld

1. Bij bepaalde tijd contract aangeven of 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

BIJLAGE 4 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 en artikel 56 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 salarisstrook/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 56 lid 5 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

echt op ao)ikel 56, lid 3 van de cao)oostervrije dagen verkopen per jaar.o van de arbeidsduur per week. 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.

DEEL B THEMA 1 MIJN WERK

1.1	Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche inclusief de daarbij behorende bijlagen, die geacht worden deel uit te maken van de cao.
1.2	Werkgever	Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en verrichten van contractcateringactiviteiten
1.3	Dienstverlener	De natuurlijke of rechtspersoon die op basis van enigerlei overeenkomst voor één of meerdere uitbesteder(s) contractcateringactiviteiten uitvoert en werkgever is in de zin van deze cao.
1.4	Werknemer	Iedere natuurlijke persoon met uitzondering van stagiairs met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en die op locatie(s) of ten behoeve van de op de locatie(s) verleende restauratieve diensten werkzaam is. De werknemer die administratieve werkzaamheden verricht op locatie(s) of ten behoeve van de op de locatie(s) verleende restauratieve diensten, 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. Bij wijziging van het parttimepercentage worden de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar rato gewijzigd. In deel B van deze cao wordt de werknemer voor zover mogelijk met je/jij aangesproken en waar hij is geschreven kan ook zij worden gelezen. De vakkracht is de vakervaren werknemer die 18 jaar of ouder is en beschikt over een erkend vakdiploma voor de functie. De vakkracht is ook vakervaren als die aantoonbaar voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie heeft opgedaan. Dat is in ieder geval zo als hij feitelijk 1.976 ervaringsuren heeft opgebouwd op of na zijn 18e verjaardag, ongeacht voltijd of deeltijd. Als de werknemer van 18 jaar of ouder bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op basis van ervaringsuren nog geen vakkracht is, wordt in de arbeidsovereenkomst bepaald hoeveel ervaringsuren tot maximaal 1.976 ervaringsuren hij nog moet verwerven. Werknemers van 18 jaar en ouder die op grond van het Handboek Referentiefuncties Horeca worden ingedeeld in de functiegroepen V of hoger zijn altijd vakkracht.
1.5	Vakkracht	De vakkracht van 18 tot 20 jaar. De werknemer van 17 jaar en jonger. Deze werknemer is geen vakkracht. Je arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek als a. de omvang van je arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van: - 1 ^o ten hoogste een maand; of - 2 ^o ten hoogste een jaar en het recht op je loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of b. je op grond van het artikel 4.19 van deel B van deze cao geen recht hebt op het (uur)loon als je de arbeid niet hebt verricht. In deze cao geldt dat alleen voor de invalkracht-nuluren.
1.6	Jeugdige vakkracht	
1.7	Jeugdige werknemer	
1.8	Oroepovereenkomst	

1.9	Invalkracht-nuluren	Als invalkracht-nuluren verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie op basis van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 1.8 van deel B van deze cao, die van incidentele aard zijn en geen vaste omvang hebben. Dit kan aan door van buiten komende omstandigheden die buiten de macht van de werkgever liggen, zoals bijvoorbeeld vervanging wegens ziekte of verhinderd van andere werknemers, onverwachte toeloop van klanten bijvoorbeeld wegens weersomstandigheden of bij andere werkzaamheden die om andere redenen niet van structurele aard zijn. Dit is in bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van deze cao onderdeel van de bedrijfsvoering. De bedrijfsfunctie van de werkzaamheden van de invalkracht-nuluren wordt volgens artikel 4.1 ingedeeld en beloond. Dit moet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. In de oproepovereenkomst van de invalkracht-nuluren is geen arbeidsomvang afgesproken. Voor de invalkracht nuluren gelden de bijzondere bepalingen in artikel 4.19 van deel B van deze cao.
1.10	Seizoenkracht	Als seizoenkracht verricht je werkzaamheden van een bedrijfsfunctie die volgens het artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is in het horecabedrijf (herhaald) onderdeel van de bedrijfsvoering. De bedrijfsfunctie van de werkzaamheden van de seizoenkracht wordt volgens artikel 4.1 ingedeeld en beloond. Dit moet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Voor deze werknemer geldt artikel 2.8 van deel B van deze cao waarin de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen.
1.10a	Seizoenkracht Klimaat of natuur	Als de seizoenkracht de werkzaamheden van de bedrijfsfunctie alleen door klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend, is de werknemer 'seizoenkracht Klimaat of natuur'. Dan zijn er bijzondere bepalingen met betrekking tot de oproepovereenkomst noodzakelijk voor de bedrijfsvoering. Voor deze werknemer is naast de afwijking van de ketenbepaling van artikel 7:668a, lid 13 van het Burgerlijk Wetboek (als genoemd in artikel 1.10 van deel B van deze cao) ook de afwijking van de bepalingen van de oproepovereenkomst van artikel 7:628a, lid 11 van het Burgerlijk Wetboek in combinatie met artikel 3.5a en 3.5b van deze cao van toepassing.
1.11	SBB	De samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) die volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs (Web) is ingesteld.
1.12	Leerling	1. De persoon die een opleiding volgt in een leerbedrijf dat is erkend door SBB en is aangenomen volgens een beroepspraktijkovereenkomst volgens artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de Web. 2. De volgende mogelijkheden kunnen worden onderscheiden. 2.1. Een mbo-opleiding bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC). 2.2. Een andere (particuliere) onderwijsinstelling in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) onder de Web.
1.13	Stagiair	De persoon die bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is op grond van een leerplan van een vmbo-, mbo-, of hbo-onderwijsinstelling of hogeschool, om voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.
1.14	Partner	De echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als twee ongehuwden of niet geregistreerde partners hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door bij te dragen in de kosten van de huishouding of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
1.15	Handboek Referentiefuncties Horeca	Het handboek bevat 1. Omschrijvingen van referentiefuncties, 2. Handleiding voor de werkgever om de eigen bedrijfsfuncties 1 in functiegroepen in te delen. Het handboek is beschikbaar via www.referentiefunctieshoreca.nl en is algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 20 oktober 2010, en gerectificeerd op 19 november 2010, Staatscourant 22 oktober 2010, nr. 16796.
1.16	Referentiefunctie	De normfunctie uit het handboek referentiefuncties horeca waarmee de werkgever de eigen bedrijfsfunctie(s) kan vergelijken.



1.17	Bedrijfsfunctie	De taken en verantwoordelijkheden die binnen een bedrijf en een functie zijn opgenomen en zoals die door de werkgever zijn vastgesteld. Bedrijfsfuncties zijn te onderscheiden in: a. functies die gedurende het hele jaar kunnen worden uitgeoefend; b. functies die door een seizoenkracht worden uitgeoefend. De functies die door een seizoenkracht en/of seizoenkracht Klimaat en natuur worden uitgeoefend, zijn functies die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit kan ook het geval zijn bij functies voor dezelfde werkzaamheden. Als de bedrijfsfunctie een functie voor een seizoenkracht betreft, moet dit steeds in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. c. functies die volgens de oproepovereenkomst kunnen worden uitgeoefend; d. functies die door een invulkracht-nuluren volgens de oproepovereenkomst kunnen worden uitgeoefend. Een seizoenkracht of seizoenkracht Klimaat en natuur kan tegelijk volgens de oproepovereenkomst zijn functie uitoefenen, of als invulkracht-nuluren. Dit moet in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.
1.18	Functiegroep	De (loon)groep waarin de bedrijfsfunctie door de werkgever is ingedeeld
1.19	Functie	Het totaal van taken en verantwoordelijkheden dat aan een werknemer binnen een bedrijf is opgedragen.
1.20	Schaalsalaris voor de vakkracht van 21 jaar en ouder	1. Het bedrag uit de loonschaal voor de (loon)groep waarin de (bedrijfs)functie is ingedeeld. 2. Het schaaalsalaris start met het basisloon en loopt door tot het eindloon. De bedragen zijn bruto. 3. De functiegroepen met loonschalen staan vermeld in de loontabel in bijlage II van deel B van deze cao. De loontabel wordt jaarlijks per 1 januari aangepast.
1.21	Maandloon	Het bruto loon exclusief vakantiebijslag dat de werknemer per maand is toegekend.
1.22	Uurloon	Het bruto uurloon is 1/164,67 ^e deel van het maandloon bij voltijd (voltijd is de normale arbeidstijd volgens 1.23).
1.23	Referteperiode en Normale arbeidstijd	1. De referteperiode is een periode van 12 aaneengesloten maanden en loopt parallel aan het kalenderjaar (1 januari t/m 31 december). 2. De normale arbeidstijd per referteperiode bedraagt 1.976 uren. Dat betekent een gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week bij voltijd. 3. Afwijking: in de arbeidsovereenkomst kan worden vastgelegd dat de arbeidstijd per referteperiode meer bedraagt dan de normale arbeidstijd. Hierbij moeten de grenzen uit de arbeidstijdenregelgeving wel in acht worden genomen. 4. Uitzondering: de normale arbeidstijd en de arbeidstijdenregelgeving zijn niet van toepassing als de werknemer 18 jaar of ouder is en jaarlijks ten minste driemaal het wettelijk minimumloon verdient (en bij deeltijd: naar evenredigheid). De normale arbeidstijd met de afwijking en uitzondering wordt in de regel voltijd genoemd.
1.24	Deeltijd	Als de werknemer minder uren werkt dan de normale arbeidstijd (voltijd) is dat deeltijd en dan geldt deel B van deze cao voor zover mogelijk naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsomvang.
1.25	AOW-gerechtigde leeftijd	De leeftijd die moet zijn bereikt om in aanmerking te komen voor een uitkering vanuit de Algemene Ouderdomswet (AOW).
1.26	FBA	Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.
1.29	SUCON II	De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche II.
1.30	Uitbesteder	De natuurlijke of rechtspersoon die op basis van enigerlei overeenkomst direct of indirect contractcateringactiviteiten door één of meerdere dienstverlener(s) laat uitvoeren.
1.31	Vakraad	Handelsnaam van de Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering
1.32	Locatie	De plaats(en) waar door de dienstverlener, op basis van een overeenkomst met de uitbesteder, 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. Met locatie is niet bedoeld een vestiging van de inflightcatering of van (andere) productiekeukens. Dientengevolge zijn hierop de artikelen 8.1 tot en met 8.8 van de cao niet van toepassing.

Thema 2 Mijn arbeidsovereenkomst

2.1	Toepassing van deel B van deze cao naar evenredigheid	Deel B van deze cao is geschreven vanuit de werknemer met een normale arbeidstijd (voltijd). Je kunt volgens je arbeidsovereenkomst minder of meer dan de normale arbeidstijd werken. Dan past je werkgever de bepalingen uit deel B van deze cao voor zover mogelijk naar evenredigheid toe.
2.2	Goed werkgeverschap	1. Je werkgever stelt zich in houding en gedrag respectvol op, zoals een goed werkgever dat hoort te doen. 2. Je werkgever reageert binnen 4 weken schriftelijk op een schriftelijk verzoek over jouw arbeidsvoorwaarden.



2.3	Goed werknemerschap	1. Je gedraagt je als goed werknemer en je stelt je in houding en gedrag respectvol op en je houdt je aan de redelijke huisregels en werkinstructies van je werkgever of leidinggevende. 2. Je stelt als werknemer je werkgever in kennis van afspraken met derden over verwijzingen en adviezen aan gasten en eventuele commissies daarvoor. Het is zonder schriftelijke afspraak met je werkgever niet toegestaan vanuit die verwijzingen en adviezen commissies of andere vergoedingen te ontvangen.
2.4	Arbeidsovereenkomst schriftelijk vastleggen	Je werkgever is verplicht met jou de arbeidsovereenkomst schriftelijk (op papier) vast te leggen.
2.5	Proeftijd	Voor een proeftijd gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Let op: 1. Een proeftijd moet altijd schriftelijk in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd en voor beide partijen gelijk zijn. 2. Bij voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor dezelfde werkzaamheden kan niet nogmaals een proeftijd worden overeengekomen. Bij voortzetten van een arbeidsovereenkomst kan uitsluitend opnieuw een proeftijd worden overeengekomen indien de voortzetting duidelijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden van je eist.
2.6	Opzeggen en beëindigen van een arbeidsovereenkomst	Voor opzegging en beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek en de nadere bepalingen in deel B van deze cao.
2.7	Eindigen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan, zonder dat opzegging nodig is. 2. Voor opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de ketenregeling van het Burgerlijk Wetboek. 3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd en beëindigd als die mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Jij en je werkgever moeten dan de opzegtermijn en de ontslagregels uit het Burgerlijk Wetboek volgen.
2.8	Seizoenkracht en tussenpoos van 3 maanden	De tussenpoos van ten hoogste 6 maanden van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek is voor alle seizoenkrachten zoals omschreven in artikel 1.10 van deel B van deze cao een tussenpoos van ten hoogste 3 maanden.
2.9	Aanzeggen aflopen en verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer	1. De wettelijke bepalingen voor het tijdig aanzeggen van het wel of niet aanbieden van een nieuwe arbeidsovereenkomst na het verstrijken van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer zijn onverkort van toepassing. Uiterlijk een maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer zal je werkgever je schriftelijk informeren: • Of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, en • Bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten 2. Het aanzeggen is niet verplicht bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden. 3. Het niet tijdig aanzeggen geeft een schadeplicht van je (oud) werkgever naar jou van ten hoogste een maandloon.
2.10	AOW-gerechtigde leeftijd, ontslag en doorwerken	1. Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat is zonder opzegging. Dit geldt alleen als dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. 2. Je werkgever kan in andere gevallen de arbeidsovereenkomst bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd om die reden opzeggen, met een maand opzegtermijn. Voorwaarde is dan dat je al voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd bij die werkgever in dienst was. 3. Je werkgever heeft voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens de AOW-gerechtigde leeftijd of andere pensioenontslagdatum geen toe- of instemming van UWV of rechter nodig en is dan ook geen transitievergoeding verschuldigd. 4. Let op: Dit is anders als werkgever en werknemer in een pensioenontslagbeding iets anders hebben afgesproken. Ook als met een pensioenontslagbeding wordt opgezegd, is geen toe- of instemming van het UWV of rechter nodig en is geen transitievergoeding verschuldigd.



2.11A	Min-uren	1. Als je als werknemer op de einddatum van je arbeidsovereenkomst of aan het einde van elke referteperiode minder uren hebt gewerkt dan de uren die je (gemiddeld) bent overeengekomen met je werkgever en die zijn uitbetaald, dan heb je min-uren opgebouwd. 2. Heb je als werknemer aan het einde van de referteperiode nog minuren staan dan komen deze te vervallen, tenzij de oorzaak van de minuren in redelijkheid voor jouw rekening behoort te komen. In dat geval dien je minuren uiterlijk binnen 3 maanden na afloop van de referteperiode in te halen. Daarna vervallen ze. 3. Heb je als werknemer minuren op het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt (terwijl de gemiddeld overeengekomen uren wel door je werkgever zijn uitbetaald), dan mag je werkgever het teveel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekenen als de oorzaak van de min-uren in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. 4. Als na deze verrekening een vordering van de werkgever op jou overblijft, dan moet je die schuld binnen 2 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst aan je werkgever terugbetalen. 5. Als je als werknemer min-uren hebt en je arbeidsovereenkomst eindigt, dan moet je werkgever je wel inroosteren en arbeid aanbieden tot de einddatum voor zover dat werk binnen het bedrijf voorhanden is. Je werkgever moet hierbij wel rekening houden met de belangen van eventuele overige werknemers.
2.11B	Meeruren	Als je aan het einde van elke referteperiode op verzoek van je werkgever meer uren hebt gewerkt dan als gemiddeld is overeengekomen, heb je meeruren opgebouwd. Meeruren worden binnen 3 maanden na afloop van de referteperiode gecompenseerd in tijd voor tijd. Als tijd voor tijd niet mogelijk is moet je werkgever de meeruren uitbetalen tegen 100% van het uurloon voor elk meeruur dat je gemaakt hebt. Indien je dienstverband voortijdig eindigt en meer gewerkte uren niet meer gecompenseerd kunnen worden in tijd voor tijd worden deze uren uitbetaald.
2.12	Arbeid voor derden	1. De werkgever is verplicht erop toe te zien dat jij voor hem en voor andere werkgevers opgeteld niet meer uren werkt dan de grenzen van de arbeidstijdenregelgeving aangeven. 2. Een verbod op nevenarbeid is niet toegestaan tenzij jouw werkgever hier een objectieve reden voor heeft. Je werkgever dient een verbod schriftelijk aan jou te motiveren. 3. Je stelt als werknemer je werkgever schriftelijk op de hoogte van je plannen om naast je huidige baan voor een eigen onderneming of in loondienst van een andere werkgever te gaan werken of het werk voor een andere werkgever uit te breiden.
2.13	Bedrijfsmiddelen	1. Je gebruikt de jou toevertrouwde bedrijfsmiddelen op een goede manier. Je geeft alle bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding, die eigendom van je werkgever zijn, schoon en in goede staat terug aan je werkgever als je arbeidsovereenkomst eindigt. 2. Als je door roekeloosheid of opzet schade veroorzaakt aan de jou verstrekte bedrijfsmiddelen, heeft je werkgever de mogelijkheid deze schade op je te verhalen. 3. De werkgever heeft het recht om van jou een waarborgsom te vragen voor het verstrekken van bedrijfskleding en materialen die jij in bruikleen ontvangt voor het verrichten van je werkzaamheden. 4. Let op: Als jouw werkgever jou een waarborgsom vraagt, maakt hij hiervan melding in de arbeidsovereenkomst met vermelding van het bedrag van de waarborgsom.
2.14	Geheimhouding	Je bent zowel gedurende je arbeidsovereenkomst als na het einde daarvan verplicht tot absolute geheimhouding over alle feiten en bijzonderheden over de onderneming die door bekendmaking het bedrijfsbelang kunnen schaden. Je werkgever heeft bij overtreding van deze verplichting recht op schadevergoeding.
2.15	Naleving	Ben je van mening dat je werkgever de arbeidstijdenregels van deel B van de cao niet naleeft en bij herhaling overtreedt? Dan mag je je werk weigeren waarmee je de grenzen van de arbeidstijdenwet overschrijdt. Dat heeft verder geen gevolgen Raadpleeg bij twijfel een collega of overleg met je werkgever.

Thema 3 Mijn werktijd



3.2	Pieken en dalen	1. De normale arbeidstijd per referteperiode is 1976 uren. Dat is gemiddeld 38 uur per week. Samen met je werkgever spreek je af wat je gemiddelde arbeidstijd per jaar is. Dat betekent dat je misschien niet iedere week of maand evenveel uren werkt. Samen met je werkgever vul je binnen de normale arbeidstijd je werktijd in. Het is mogelijk om binnen de normale arbeidstijd meer of minder dan 38 uren per week te werken. 2. Als je in een bepaalde periode graag extra diensten wilt werken, of je wil in een periode minder uren werken, dan bespreek je dit tijdig met je werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval als je studeert, als je mantelzorg verleent of als je in een rouwproces zit. Ook kun je met je werkgever bespreken als je graag vrij wilt zijn op een niet-christelijke feestdag. Je werkgever houdt rekening met jouw voorkeuren bij het maken van het rooster. Behalve als dit niet lukt door een zwaarwegend bedrijfsbelang waardoor jouw belang als werknemer naar redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3.3	Dienst- en werkrooster	Je werkgever maakt een dienst- en werkrooster. Hij maakt dat rooster ten minste 3 weken van tevoren bekend.
3.4	Aanpassen dienst- en werkrooster	Als je werkgever het dienst- en werkrooster na overleg met ook jou eenmaal heeft vastgesteld, maar de bedrijfsomstandigheden maken het noodzakelijk, dan mag je werkgever na overleg met jou het dienst- en werkrooster in redelijkheid aanpassen.
3.5	Registratie	Je werkgever is (ook wettelijk) verplicht een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden bij te houden. Op jouw verzoek wordt door je werkgever een overzicht verstrekt ten aanzien van de gewerkte uren en rusttijden.
3.5a	Oproepovereenkomst, oproep en loon	Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.8 van deel B van deze cao, dan geldt een oproeptermijn van tenminste 24 uren van tevoren. Wordt de oproep later dan 24 uren tevoren gedaan, dan hoeft je de oproep niet op te volgen. Deze termijn van 24 uren geldt ook voor het verschuldigd zijn van loon bij intrekken of wijzigen van de oproep. Wordt de oproep binnen de termijn van 24 uren ingetrokken of gewijzigd, dan is je werkgever voor die ingetrokken of gewijzigde oproep het loon verschuldigd. Deze regeling is voor werkzaamheden die onder deze cao vallen onder de oproepovereenkomst een werkbare termijn. Daarom is bij deel B van deze cao afgeweken van de termijnen volgens artikel 7: 628a, lid 4 van het Burgerlijk Wetboek. Als je werkzaam bent op basis van een oproepovereenkomst en je niet aan een oproep kunt voldoen, omdat je al een andere werkafspraken hebt gemaakt of les, tentamen of examen moet vervullen, dan mag je die oproep afwijzen. Je moet je werkgever dan direct bij de oproep of tenminste 24 uur van tevoren schriftelijk of elektronisch informeren. Let op: Als je seizoenkracht Klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.10a van deze cao, geldt niet de termijn van 24 uren van te voren oproepen door je werkgever, noch de verplichting voor je werkgever om loon te betalen als de oproep wordt afgezegd of gewijzigd. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 van het Burgerlijk Wetboek.
3.5b	Oproepovereenkomst aanbod arbeidsuren na telkens 12 maanden	Als je werkzaam bent volgens de oproepovereenkomst van artikel 1.8 van deel B van deze cao, dan is je werkgever verplicht je telkens na 12 maanden binnen een maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen. Het aanbod omvat ten minste de gemiddelde arbeidsomvang van de laatste 12 maanden. Bij dit aanbod kan niet worden afgeweken van de loondoorbetalingsverplichting. Je hebt dan een maand om dat aanbod te aanvaarden of af te wijzen. Het aanbod geldt nog steeds als binnen 6 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Naast dit verplichte aanbod mag je werkgever je ook nog een ander aanbod doen. De keuze voor aanvaarden of afwijzen van het verplichte aanbod, of afwijzen en een ander aanbod aanvaarden, is aan jou. Als je het verplichte aanbod accepteert, dan is niet langer sprake van een oproepovereenkomst en vervallen de bepalingen uit de oproepovereenkomst die specifiek daar op betrekking hebben. Let op: Het verplichte aanbod geldt niet als je een seizoenkracht Klimaat en natuur bent zoals beschreven in artikel 1.10a van deel B van deze cao. Dat is mogelijk volgens artikel 7:628a lid 11 van het Burgerlijk Wetboek.
3.5c	Opzegtermijn oproepovereenkomst	Heb je een oproepovereenkomst zoals bedoeld in artikel 1.8 van deel B van deze cao dan geldt voor jou een opzegtermijn van 24 uur. Ben je seizoenkracht klimaat en natuur dan geldt voor jou een opzegtermijn van vier dagen. Dit vloeit voort uit artikel 7:672 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.
3.6	Werken op zondag en gelijkgestelde dagen	De aard van de arbeid in bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van deze cao brengt met zich mee dat je ook op zondag (en daarmee gelijkgestelde dagen) werkt. Je hebt tenminste recht op 16 vrije zondagen in elke periode van 52 aaneenvolgende weken. Door ondertekening van de arbeidsovereenkomst stem je hiermee in. 1. Als je op zondag wordt ingeroosterd, dan moet je op zondag komen werken.
3.7	Gemiddeld 5-daagse werkweek	1. Het dienst- en werkrooster houdt rekening met een gemiddeld 5-daagse werkweek en streeft vaste rustdagen en regelmatig 2 aaneengesloten wekelijkse rustdagen na. 2. De werknemer heeft in ieder geval eenmaal in de twee weken ten minste 2 aaneengesloten rustdagen.



3.8	Nachtarbeid	1. Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur. 2. Je werkgever organiseert de arbeid zo dat je in elke periode van * 52 aaneengesloten weken maximaal 140 keer arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur of * 2 aaneengesloten weken maximaal 38 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur 3. De overige bepalingen van nachtarbeid gelden onverkort (zie arbeidstijdentabel in bijlage I). Dat geldt ook voor uitgaansgelegenheden waar uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht in een nachtdienst.
3.9	5- Ploegendienst	3. Een 5-ploegendienst is een dienst waarin als regel wordt gewerkt op alle dagen van de week en je afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst bent ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten. 4. Bij een 5-ploegendienst heb je een maximale werkweek van 33,6 uur. 5. Als je op een bedrijfscatering of institutionele catering locatie werkt waarbij de werkzaamheden door de uitbesteder zijn uitbesteed aan een dienstverlener in een 5-ploegendienst heb je recht op een toeslag. 6. Deze toeslag is bij bedrijfscatering (zoals bedoeld in artikel 2B lid 1 algemeen deel de cao): 10% maandag tot vrijdag van 18.00–22.00 uur 35% maandag tot vrijdag van 22.00–07.00 uur 35% tot zaterdag 22.00 uur 70% zaterdag 22.00 uur tot maandag 07.00 uur 7. Deze toeslag is bij institutionele catering (zoals bedoeld in artikel 2B lid 2 algemeen deel van de cao): 21% maandag tot vrijdag van 18.00–22.00 uur 35% maandag tot vrijdag van 22.00–07.00 uur 35% tot zaterdag 22.00 uur 70% zaterdag 22.00 tot en met maandag 07.00 uur 8. Als je minimaal onafgebroken één jaar in een 5-ploegendienst hebt gewerkt en je werkgever zegt dat dit niet meer nodig is of je kunt om gezondheidsredenen niet meer in een 5-ploegendienst werken dan heb je recht op de volgende regeling: a. gedurende zes salarisperioden ontvang je de toeslag of het inkomen volgens de ploegdienstregeling; b. na deze periode geldt dat het verschil tussen je inkomen tijdens de ploegdienst en je inkomen in de nieuwe situatie wordt opgebouwd met: - 50% per jaar als de ploegdienstregeling minder dan drie jaar aaneengesloten heeft geduurd; - 25% per jaar als de ploegdienstregeling van drie tot vijf jaar aaneengesloten heeft geduurd; - 15% per jaar als de ploegdienstregeling meer dan vijf jaar aaneengesloten heeft geduurd. c. Als je gedurende een gedeelte van een jaar in de ploegdienstregeling hebt gewerkt, wordt dit bij de toepassing van deze regeling als een vol jaar gerekend. d. Als de ploegdienstregeling eindigt om je 55 jaar of ouder bent, worden de termijnen onder a en b verdubbeld.
3.10	Aanwezigheidsdienst bij een logiesverstrekker (hotel)	Je logiesverstrekende werkgever kan je in aanwezigheidsdiensten inroosteren als dat op grond van veiligheids- of beheervoorschriften nodig is en deze diensten niet voorkomen kunnen worden door het werk op een andere manier te organiseren. Je bent dan aanwezig op de werkplek, maar werkt alleen bij oproep als dat nodig is. Dat geldt ook bij oproep van een gast om te handelen.
3.11	Arbeidstijd aanwezigheidsdienst	Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, is je arbeidstijd per periode van 12 maanden 2.496 uren in plaats van de normale arbeidstijd. De beloning is in 4.13 en 4.14 nader geregeld.
3.12	Feestdagen	Er zijn 9 feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag
3.13	Feestdagencompensatie	Voor het feitelijk werken in een dienst die begint op een feestdag, met uitloop van de dienst na 24.00 uur, geldt als compensatie: • Tijd voor tijd: voor elk uur werken op de feestdag met uitloop van de dienst; 1 uur vervangende doorbetaalde vrije tijd • Tijd voor tijd binnen 3 maanden na feestdag niet mogelijk: 50% toeslag op het uurloon van de uren werken op de feestdag en de tijd voor tijd vervalt. De feestdagencompensatie geldt niet voor de werknemer die (nog) geen vakkracht is.
3.14	Overwerk	1. Het kan voorkomen dat je op verzoek van je werkgever werkzaamheden hebt verricht waardoor je in de referteperiode meer uren werkt dan de normale arbeidstijd, de arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten of een langere afgesproken arbeidstijd. 2. De uren waarmee de normale arbeidstijd, de arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten of een langere afgesproken werktijd wordt overschreden, is overwerk. 3. Je werkgever kan jou binnen de referteperiode niet verplichten meer dan 10% aan overwerk te verrichten, uitgaande van de normale arbeidstijd. Komt het totaal aantal gewerkte uren boven de 2.173 uur dan mag je een verzoek tot overwerk weigeren.



3.15	Overwerkcompensatie	Voor vastgestelde overwerkuren geldt als compensatie: a) Tijd voor tijd: voor elk overwerk uur doorbetaald vrije tijd. b) Als tijd voor tijd binnen 3 maanden na vaststelling van overwerk niet mogelijk is, moet je werkgever de overwerkuren uiterlijk in de maand na afloop van deze periode uitbetalen tegen 100% van het uurloon voor elk overwerk uur dat je gemaakt hebt. c) Indien je dienstverband voortijdig eindigt en overwerkuren niet meer gecompenseerd kunnen worden in tijd voor tijd worden overwerkuren uitbetaald.
3.16	Vakantie	1. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Het vakantiejaar is de periode waarover je vakantiedagen/uren worden berekend en waarover in de regel de vakantiebijslag wordt uitbetaald. 2. Je werkgever mag als vakantiejaar voor de vakantiedagen/uren ook 1 januari tot en met 31 december aanhouden. Die keuze moet dan voor alle werknemers in de onderneming gelden. 3. Het uitbetalen van de vakantiebijslag mag periodiek, of eenmaal per jaar, in de regel met de salarisbetaling over mei of juni.
3.17	Opbouwen van vakantie-uren	1. Wettelijke vakantie-uren: Je hebt recht op vakantie ter hoogte van viermaal je overeengekomen arbeidsduur per week. Per uur dat je recht hebt op loon, bouw je daardoor 0,0769 uur vakantie op. 2. Bovenwettelijke vakantie: Je hebt recht op 5 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar: per uur dat je recht hebt op loon bouw je daardoor nog eens 0,0192 uur vakantie op. 3. Je bouwt per saldo over elk arbeidsuur (waarover je recht hebt op loon of recht op compensatie volgens de overwerkregeling of de feestdagenregeling) 0,096 vakantie wettelijk en bovenwettelijk op (afrondding van 0,0961 bij opgeteld 0,0769 en 0,0192). Dit geldt ook als je in deeltijd werkt. Let op: 4. Je bouwt geen vakantie-uren op over de uren waarin feestdagtoeslag of overwerk in geld wordt gecompenseerd. Hier gelden ook: 5. De wettelijke bepalingen over de opbouw, het vervallen en verjaren van vakantierechten over perioden dat je geen recht hebt op loon. 6. De wettelijke bepalingen over de opbouw, opnemen en vervallen van (wettelijke) vakantierechten, ook over perioden dat je arbeidsongeschikt bent.
3.18	Vakantie-uren leerling	Ben je leerling, dan bouw je ook vakantie-uren op over de uren waarop je naar school gaat. Het gaat om de uren die – onbetaald – onderdeel uitmaken van je arbeidsovereenkomst. Zie ook 5.4 onder 3.
3.19	Duur van een vakantiedag	1. De duur van een vakantiedag bedraagt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedeeld door het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week. 2. Je berekent het gemiddeld aantal gewerkte uren per week en het gemiddeld aantal gewerkte dagen per week over de volledige duur van de arbeidsovereenkomst met een maximum van de laatste gewerkte 52 weken.
3.20	Aaneengesloten vakantie	1. Je hebt recht op een vakantieperiode van 3 aaneengesloten weken. 2. Je kunt je werkgever vragen de aaneengesloten vakantie te beperken tot 2 weken. Je werkgever kan dit ook afspreken als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken. In dat geval heb je recht op nog een aaneengesloten vakantie van 1 week.
3.21	Vaststellen van de vakantie	1. Als werknemer stel je in overleg met je werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie en vakantiedagen vast. 2. Je werkgever mag bij een tegemoetkoming over het vakantiejaar van meer dan de bovenwettelijke vakantie-uren de tijdstippen voor opnemen van die uren zelf aanwijzen.
3.22	Vakantie bij bedrijfssluiting	1. Als er op een locatie voor onderwijs catering (zoals bedoeld in artikel 2B lid 4 algemeen deel van de CAO) een vaste bedrijfssluiting geldt, laat je werkgever dit aan je weten als je op die locatie wordt geplaatst. Tijdens deze vaste bedrijfssluiting werk je niet. Je neemt dan vakantiedagen op. 2. Je werkgever biedt je aan om een spaarurenregeling af te spreken. Dat doet je werkgever in ieder geval als je minder vakantiedagen hebt dan het aantal dagen per jaar waarop je door de bedrijfssluiting niet kunt werken. 3. Regels voor toepassing van een spaarurenregeling vind je in bijlage IV. Je werkgever kan in overleg met jou het eerder vastgestelde tijdvak van een aaneengesloten vakantie wijzigen. Dan moet er wel sprake zijn van gewichtige reden(en). Je werkgever moet dan de schade vergoeden die je hierdoor aantoonbaar lijdt.
3.23	Wijzigen van de vakantietijden	
3.24	Vakantierechten invalkracht	1. De werkgever mag de invalkracht-nuluren de opbouw voor vakantiedagen (en vakantiebijslag) als vergoeding tegelijk met het loon uitbetalen. De vergoeding(en) zullen dan apart op de loonstrook worden verantwoord. In dat geval kan en mag de invalkracht-nuluren vakantie vaststellen en opnemen, maar ontvangt hiervoor dan geen vergoeding meer, omdat dit al tegelijk met het eerdere loon is uitbetaald. 2. Als de opbouw voor vakantiedagen en/of vakantiebijslag tegelijk met het loon wordt uitbetaald wordt voor vakantiedagen 10,64% over het uurloon uitbetaald, en voor vakantiebijslag 8,85% over het uurloon.



3.25	Buitengewoon verlof met loon	Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen, tenzij het buitengewoon verlof samenvalt met een werkdag waarop je gebruikelijk niet werkt: 1. 4 dagen, maar in ieder geval de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, bij overlijden van je partner of (stief)kind 2. 2 dagen bij overlijden van een van je (schoon) ouders 3. 1 dag bij begraven of cremen van je broer, zwager, (schoon)zuster of eigen grootouder 4. 1 dag bij je huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap of dat van je (stief)kind, broer, zus of (schoon)ouder 5. 1 dag bij je 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap, of dat van je kinderen, (schoon)ouders of grootouders Het verlof neem je op de dag van de gebeurtenis. In geval van meerdere dagen verlof neem je deze aansluitend achter elkaar op.
------	------------------------------	--

Thema 4 Mijn functie en beloning

4.1	Functie-indeling	1. Je werkgever maakt bij de functie-indeling gebruik van het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca, zie www.referentiefunctieshoreca.nl (algemeen verbindend verklaard bij besluit d.d. 20 oktober 2010, en gerechtigd op 19 november 2010, Staatscourant 22 oktober 2010, nr. 16796). Ben je overgestapt van deel A naar deel B? Dan maakt je werkgever gebruik van de tabel 'functievergelijk catering horeca' die op de website www.werkeninde-contractcatering.nl staat. 2. Je werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan je worden opgedragen. 3. Je werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiegroep voorkomende referentiefuncties uit het Handboek en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het beste past. 4. Je werkgever deelt de bedrijfsfunctie vervolgens in een functiegroep in en is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de bedrijfsfunctie. 5. Je werkgever deelt je mee in welke functiegroep de door jou te vervullen bedrijfsfunctie is ingedeeld en met welke referentie functies de bedrijfsfunctie is vergeleken. Ook wordt de functiegroep vermeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Uitzondering: 6. Ben je geen vakkracht, dan word je niet ingedeeld conform de hierboven omschreven methode in een functiegroep. 7. In je arbeidsovereenkomst wordt de functie en het wel of niet zijn van vakkracht opgenomen.
4.2	Geschil over indeling	1. Ben je het als werknemer niet eens met de indeling of ben je van mening dat je bedrijfsfunctie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan probeer je in goed overleg met je leidinggevende tot een oplossing te komen. Voor deze overlegfase staat een termijn van 14 dagen. Als je geen direct leidinggevende hebt, dan ga je in de plaats hiervan in overleg met je werkgever. 2. Als het overleg met je direct leidinggevende niet tot een oplossing leidt, ga je aansluitend op de overlegfase binnen 14 dagen schriftelijk in overleg met je werkgever. 3. Als het overleg met je leidinggevende en/of werkgever voor jou niet tot een goede oplossing leidt, kun je contact opnemen met de interne geschillencommissie, als deze er bij jouw werkgever is. Deze commissie bestaat uit 2 werknemers en 2 vertegenwoordigers van de werkgever. Deze commissie adviseert je werkgever binnen 14 dagen. Je werkgever moet dan vervolgens binnen 14 dagen laten weten of hij het besluit aanpast of niet. 4. Je kunt bezwaar maken bij de Commissie Bezwaren Functie-indeling als er bij jouw werkgever geen interne geschillencommissie is of als je het niet eens bent met het definitieve besluit van je werkgever. Het reglement van deze commissie is opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.
4.3	Werkzaamheden verrichten	1. Je kunt worden gevraagd andere dan je gewone werkzaamheden te verrichten als je werkgever dit nodig vindt. Zo'n verzoek moet je opvolgen. 2. Je werkgever beperkt dit tot die werkzaamheden die in redelijkheid aan jou kunnen worden opgedragen.
4.4	Functioneren en beoordelen van de prestatie	1. Jouw functioneren is belangrijk voor het bedrijf en voor jezelf. Daarom geldt een terugkoppeling over je functioneren. 2. Bij indiensttreding maak je met je leidinggevende of je werkgever werkafspraken en spreek je over je persoonlijke ontwikkeling. 3. Jullie houden minimaal een keer per jaar een voortgangsgesprek waarin jullie de samenwerking en de voortgang van de (werk)afspraken uit het jaarlijkse beoordelingsgesprek evalueren en eventueel bijstellen. 4. Jullie bespreken minimaal een keer per jaar jouw functioneren en de resultaten van de afgelopen periode. 5. Jullie stellen samen de prestatiedoelen vast die maatgevend zijn. 6. Jullie kunnen afspraken maken over het volgen van scholing, het erkennen van verworven competenties (EVC), training, workshops etc. Of over het inwinnen van een scholingsadvies en ook over hiervoor op te nemen verlof.



4.5	Beoordelen prestaties	1. De werkgever hanteert een uniform beoordelingssysteem en maakt dat systeem voorafgaand aan de beoordeling binnen de onderneming bekend. 2. De werkgever informeert je vooraf over de wijze van beoordelen en de daaraan verbonden beloning als die van toepassing is. 3. Je werkgever legt de uitkomst van de beoordeling, de prestatiedoelen en de hoofdlijnen van het eventuele actieplan schriftelijk vast. 4. Als je matig of onvoldoende functioneert, stelt je werkgever een actieplan op. Dat actieplan richt zich op verbeteringen waardoor een volgende beoordeling naar verwachting voldoende kan zijn.
4.6	Functie wijzigen	Je werkgever kan de overeengekomen functie in redelijkheid en billijkheid bij gewijzigde omstandigheden, blijvend onvoldoende presteren of in relatie tot een actieplan na overleg wijzigen, met eventuele redelijke overgangsafspraken. Dit wordt schriftelijk vastgelegd.



4.7

Loon
Vakkracht en vakvolwassen

1. Als je vakkracht en ook vakvolwassen van 20 jaar of ouder bent, ontvang je ten minste het basisloon van de loonschaal die hoort bij de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld. Je ontvangt bij indiensttreding als regel het basisloon van je loonsalarisschaal.

2. Per 1 april 2024 gelden de volgende loonafspraken:

a) Het basis- en eindloon van functiegroep I worden gesteld op het bedrag van het wettelijk minimumloon en volgen die ontwikkeling.

b) Het basisloon van functiegroep II wordt eveneens gesteld op het bedrag van het WML en volgt die ontwikkeling.

c) Aan de functiegroepen II en hoger wordt een stijgingspercentage gekoppeld, waarmee de basislonen (.m.u.v. functiegroep II) en tussenliggende periodieken worden opgehoogd. De eindlonen van deze functiegroepen worden gesteld op het bedrag van 2% boven de laatste periodiek ligt.

d) De aan de functiegroepen gekoppelde stijgingspercentages zijn:

Functiegroep

II – 9,5%

III – 10,5%

IV – 12%

V – 12%

VI – 9%

VII–XI – 8%

e) De omvang van de loonsverhoging hangt af van jouw feitelijke salaris op 31 december 2023. Dit salaris wordt vermenigvuldigd met het stijgingspercentage, zoals bedoeld onder lid 2 sub D, behorend bij jouw functiegroep, waarna je wordt ingedeeld in de nieuwe loontabel zoals deze per 1 april 2024 geldt. Heb je een salaris dat valt tussen twee periodieken in, dan word je ingedeeld op de eerstvolgende hoger gelegen periodiek in jouw functiegroep.

f) Voldoe je volgens artikel 4.11 aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een periodiek, dan krijg je bovenop het bedrag zoals berekend bij lid 2 sub E nog een extra periodiek toegekend. Dit wordt dan jouw nieuwe salaris.

g) Jouw nieuwe loon kan door het op jou van toepassing zijnde stijgingspercentage hoger komen te liggen dan het eindloon in de loontabel, omdat je loonsverhoging wordt berekend over je feitelijke loon.

3. Uitzondering:

a) Een werkgever die in de periode tussen 1 januari 2024 en 1 april 2024 aan jou een extra structurele collectieve loonsverhoging buiten de cao om heeft toegekend kan dit met de loonsverhoging zoals bedoeld in lid 2 sub E verrekenen. Dit mag nooit leiden tot een negatieve verrekening.

b) Ben je op of na 1 januari 2023 in dienst getreden bij een nieuwe werkgever dan wordt, in afwijking van lid 2 sub E, het feitelijk salaris op 31 december 2023 getoetst aan het basisloon in de nieuwe loontabel behorend bij de functiegroep waarin je bent ingedeeld.

- Is het salaris hoger dan het basisloon: dan ontvang je een salaris dat hoort bij de eerstvolgende hoger gelegen periodiek. Voldoe je volgens artikel 4.11 ook aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een periodiek, dan krijg je bovenop voorgaand bedrag nog een extra periodiek toegekend. Dit wordt dan jouw nieuwe salaris.

- Is het salaris lager dan het basisloon dan word je loon aangevuld tot het nieuwe basisloon.

4. De wijze waarop het nieuwe salaris moet worden berekend en welke factoren hierbij relevant zijn wordt toegelicht in bijlage II bij deze cao. Het loongebouw per 1 april 2024 kun je hier ook terug vinden

5. Verder worden de schaalbedragen en je feitelijk uitbetaalde loon verhoogd met de verhoging(en) die partijen betrokken bij de cao Horeca gedurende de looptijd van deze cao afspreken. Ook de ingangsdatum van de verhoging(en) wordt gevolgd.

6. Als er op 1 januari 2025 nog geen nieuwe cao Horeca is afgesloten, ontvang je in januari 2025 een eenmalige uitkering als voorschot op de nog af te spreken loonsverhoging. De eenmalige uitkering is € 250,- bruto. Als je parttime werkt, krijg je de uitkering naar rato van jouw arbeidsovereenkomst.

7. Als er op 1 april 2025 nog geen nieuwe cao Horeca is afgesloten, gaan cao-partijen met elkaar in gesprek over de loonontwikkeling.

8. Was je op 1 januari 2024 in dienst? Dan ontvang je in oktober 2024 een eenmalige bruto uitkering van € 250,- als je op 1 oktober 2024 nog in dienst bent van de werkgever. Als je parttime werkt ontvang je de uitkering naar rato van jouw arbeidsovereenkomst. Deze uitkering is niet op jou van toepassing als jij op 1 januari 2024 al een loonsverhoging hebt ontvangen die in de cao Horeca was afgesproken.

Als je vakkracht bent en dus 18 jaar of ouder, maar nog niet de vakvolwassen leeftijd van 20 jaar hebt bereikt, ontvang je ten minste het bij je leeftijd horende percentage van het basisloon van de functiegroep waarin je bedrijfsfunctie is ingedeeld. Die percentages zijn:

20 jaar: 100%

19 jaar: 90%

18 jaar: 80%

Het percentage bij je leeftijd geldt vanaf de dag dat je jarig bent.

4.8

Loon
vakkracht en nog niet vakvolwassen



4.9	Loon geen vakkracht en leerling	Als je BBL-leerling bent of geen vakkracht bent ontvang je ten minste het basisloon bij functiegroep I met de volgende cao-jeugdloonpercentages gekoppeld aan het voor jou geldende minimum (jeugd)loon. De lagere BBL-staffel wordt niet toegepast. 20 jaar: 100% 19 jaar: 90% 18 jaar: 80% 17 jaar: 60% 16 jaar: 50% 15 jaar: 40% Het percentage bij je leeftijd geldt vanaf de dag dat je jarig bent.
4.10	Loon afgesproken arbeidstijd is meer dan normale arbeidstijd (1.23) of deeltijd	1. Als je volgens 1.23, onder 2, een arbeidstijd met je werkgever bent overeengekomen die meer is dan de normale arbeidstijd, heb je naar rato recht op hoger loon dan de bedragen die in de loontabel van bijlage II zijn opgenomen. 2. De evenredigheid geldt ook bij deeltijd, maar dan naar rato minder.
4.11	Periodieke verhoging vakvolwassen vakkracht	1. Vanaf 1 januari 2023 heeft de vakvolwassen vakkracht met een feitelijk loon tussen basis en eindloon op 31 december van het jaar ervoor jaarlijks recht op een loon bij de volgende nieuwe periodiek van 2%. 2. Voorwaarde: Je bent op 1 januari ten minste een vol kalenderjaar in dienst geweest als vakkracht in dezelfde bedrijfsfunctie, bij dezelfde werkgever. 3. Geen periodieke verhoging is verschuldigd indien de werknemer twee jaar op rij matig of onvoldoende functioneert op basis van de beoordeling van art. 4.5. 4. De periodieken zijn in de loontabel per 1 januari 2023 opgenomen door vastgestelde genummerde periodieken. Per 1 januari 2023 moet je verplicht zijn ingedeeld in een periodiek. Hiervoor was het volgende bepaald: voor inschaling per 1 januari 2023 geldt het feitelijke loon per 31 december 2022. Dit loon wordt ingepast in de genummerde periodiek van de loontabel van 1 september 2022. Bij voldoen aan de voorwaarden geldt per 1 januari 2023 het loon bij de opvolgende genummerde periodiek. Per 1 april 2024 wordt je op basis van artikel 4.7 opnieuw ingedeeld in een periodiek op basis van de nieuwe loontabel. Hierdoor kan het periodieknummer wijzigen. Jouw werkgever informeert jou schriftelijk in welke functie-groep en periodiek jij bent ingedeeld. 5. De werkgever mag in plaats van de vaste verhoging een eigen periodieke verhoging voeren, mits de wettelijke medezeggenschap en instemming van de Wet op de ondernemingsraden voor het invoeren van dit systeem is toegepast. Daarnaast moet dit gecommuniceerd zijn naar alle medewerkers.
4.12	Onregelmatigheidstoeslag	1. Als je werkt tussen 22.00 en 07.00 uur ontvang je over die uren een toeslag van 35%. <u>Uitzondering</u> 2. Deze toeslag geldt niet als je werkt binnen de party- en evenementencatering. 3. Party- en evenementencatering kenmerkt zich door het ad-hoc en voor korte duur verstrekken van voeding en dranken voor directe consumptie ter plaatse aan gebruikers waarmee de dienstverlener geen durende band heeft. De dienstverlening vindt plaats in opdracht van een zakelijke of private opdrachtgever voor zijn bijeenkomst op alle mogelijke locaties die daarvoor in eerste aanleg niet voor zijn ingericht of bedoeld. De party- en evenementencateraar die de opdracht aanvaardt treft doorgaans in de eigen productiekeuken en logistiek centrum alle eventvoorbereidingen. De party- en evenementencateraar kan echter ook toeleveranciers inzetten voor de verstrekking van voedsel en dranken, arbeid of dienstverlening in brede zin. Er bestaat geen verplichting voor jouw werkgever om de ploegentoeslag van artikel 3.9 en de toeslag van dit artikel tegelijk toe te passen. Je hebt recht op de voor jou meest gunstige regeling.
4.13	Uurloon bij aanwezigheidsdienst	Afwijkende berekening bij aanwezigheidsdiensten: Als je gemiddeld een of meer aanwezigheidsdiensten per week verricht, bedraagt je uurloon het geldende wettelijke minimum(jeugd)loon.
4.14	Beloning bij oproep tijdens aanwezigheidsdienst	Wanneer je tijdens een aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, dan wordt die tijd volgens het reguliere uurloon betaald. Een of meer oproepen binnen een uur tellen als een uur.
4.15	Inhoudingen op loon	Je werkgever mag inhoudingen op het loon doen volgens de daarvoor geldende regels. Die inhoudingen kunnen voortkomen uit de wet of individueel overeengekomen afspraken met je werkgever. Daar valt ook onder het verhalen van de helft van de gedifferentieerde premie voor de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten). Het netto uit te betalen loon mag niet minder zijn dan het netto equivalent van het minimum (jeugd)loon en dat bedrag dient ook giraal te worden overgemaakt op de bankrekening van de werknemer.
4.16	Vakantiebijslag (vakantietoeslag)	1. Je hebt recht op 8% vakantiebijslag. De bijslag wordt berekend over het loon dat je in het vakantiejaar bij je werkgever hebt verdiend. Hierin zijn incidentele toeslagen, gratificaties en beloning in natura niet inbegrepen. Hierbij geldt dat over alle gewerkte uren in het vakantiejaar de som van het loon en de vakantiebijslag ten minste 108% van het minimumloon moet bedragen. 2. De vakantiebijslag wordt uiterlijk in juni van enig jaar uitbetaald.



4.17	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	1. Je hebt recht op een vergoeding van je werkelijk gereide woon-werkkilometers en werk-woonkilometers vanaf 11 kilometer tot en met 40 kilometer per dag. Reis je 10 kilometer of minder per enkele reis, heb je geen recht op vergoeding. 2. De vergoeding is € 0,23 netto per kilometer. 3. Alle berekende afstanden worden per enkele reis afgerond op hele kilometers. Halve kilometers worden naar boven afgerond. 4. Je werkgever bepaalt via een gangbare routeplanner het aantal kilometers. Het uitgangspunt voor de berekening van het aantal kilometers is de kortste weg. Alleen als de snelste weg ten opzichte van de kortste weg een tijdsbesparing geeft van tenminste 15 minuten, kun je in aanmerking komen voor vergoeding van de snelste weg. 5. Als je huisadres en/of de locatie waar je werkt wijzigt, dan gelden vanaf de dag van de wijziging de aangepaste kilometers. 6. Werk je in een gebroken dienst of werk je een extra dienst die niet aansluit op een eerdere dienst dan wordt voor de vergoeding de gereide woon-werkkilometers en werk-woonkilometers per dag per dienst(deel) afzonderlijk bij elkaar opgeteld. 7. Onkosten in verband met tolheffingen, parkeren, voorpont e.d. worden geacht begrepen te zijn in de vergoeding. 8. Als je op verzoek van je werkgever moet omrijden ten opzichte van je normale woon-werkkilometers en werk-woonkilometers, dan heb je voor die extra kilometers ook recht op de vergoeding.
4.18	Loonstrook	Je krijgt van je werkgever op elke loonstrook (of bijgevoegde specificatie) een overzicht waarop het totaal aantal gewerkte uren in die loonbetaling periode staat vermeld, inclusief de niet gewerkte uren waarover loon is betaald (zoals bij ziekte, vakantie of tijd voor tijd). Ook vermeldt de loonstrook de overeengekomen arbeidsduur, of sprake is van een onbepaalde tijd overeenkomst die schriftelijk is aangegaan en of sprake is van een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek en beschreven in artikel 1.8 van deel B van deze cao. Verder zijn ook de overige verplichtingen voor de loonstrook van artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Op jouw verzoek moet de werkgever een specificatie overleggen.
4.19	Loon over niet gewerkte uren invalkracht nuluren	Als je invalkracht-nuluren bent volgens artikel 1.9 van deel B van deze cao, dan geldt er geen verplichting loon te betalen als er geen werk beschikbaar is, zowel in de eerste 26 weken als daarna, ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten. Deze uitzondering is mogelijk door artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek. Voor de praktische bedrijfsvoering in de horeca is deze uitzondering noodzakelijk. Een seizoenkracht of seizoenkracht Klimaat en natuur kan tegelijk invalkracht-nuluren zijn. Dit blijkt uit de arbeidsovereenkomst.

Thema 5 mijn ontwikkeling

5.0		
5.1	Ontwikkelingsbudget	1. Je werkgever stelt per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling van werknemers. 2. Dat budget bedraagt ten minste 2% van de cumulatieve jaarloonsom van de onderneming voor de loonheffing. 3. Je werkgever zet dit budget in voor inwerken, het volgen van scholing, training (inclusief voor de functie of de onderneming noodzakelijke trainingen) of het inwinnen van een loopbaanadvies en voor het ondersteunen en realiseren van ontwikkelafspraken uit het beoordelingsgesprek. 4. <u>Let op:</u> Als je bij een startende onderneming werkt, dan is je werkgever niet verplicht een ontwikkelingsbudget vast te stellen totdat de onderneming minimaal een volledig kalenderjaar bestaat.
5.2	Leerbedrijf	Als leerling kun je alleen werkzaam zijn in een bedrijf vallend onder de werkingssfeer als dat als leerbedrijf is erkend door de SBB voor de kwalificatie waarvoor je wordt opgeleid.
5.3	Beroepspraktijkovereenkomst	Het leerbedrijf moet ervoor zorgen dat er een beroepspraktijkovereenkomst van de onderwijsinstelling wordt gesloten tussen het leerbedrijf, de onderwijsinstelling en jou als leerling. <u>Let op:</u> Als je jonger bent dan 16 tekent je wettelijke vertegenwoordiger.

5.4	Arbeidsovereenkomst met leerbedrijf	1. Naast je beroepspraktijkovereenkomst, kom je als leerling met je leerbedrijf een arbeidsovereenkomst overeen voor ten hoogste 12 maanden. Daarbij geldt dat naast het opleidingsbelang ook het bedrijfsbelang bepalend is. 2. Er kunnen verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met hetzelfde leerbedrijf worden afgesloten, op voorwaarde dat je beroepspraktijkvorming in hetzelfde leerbedrijf vervolgd kan worden. Je hebt binnen de arbeidsovereenkomst gemiddeld 6 uren per week voor schoolbezoek of een andere wijze van volgen van theoretisch onderwijs. De uren besteed aan schoolbezoek gelden als arbeidstijd. Over deze schooluren heb je recht op loon. Let op: Je hebt geen recht op loon over de dagen waarop je verplicht naar school moet en waarvoor geen beroepspraktijkovereenkomst is afgesloten. 3. Tijdens schoolvakanties betaalt het leerbedrijf je loon door over de uren die zijn bedoeld voor schoolbezoek of een andere wijze van volgen van theoretisch onderwijs als je je tijdig beschikbaar stelt voor werkzaamheden en die ook desgevraagd verricht. 4. Eindigt je arbeidsovereenkomst tussentijds in het geval van clusteronderwijs, dan zal het leerbedrijf het loon berekenen waar je nog recht op hebt. Dit gebeurt aan de hand van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. 5. Als er een verschil bestaat tussen het loon waarop je op basis van het feitelijk aantal gewerkte uren aanspraak hebt en het loon dat je daadwerkelijk uitbetaald hebt gekregen, vindt verrekening plaats.
5.5	Arbeidsduur leerling	1. Een leerbedrijf mag een leerling niet verplichten op een dag waarop hij 6 uren onderwijs heeft gevolgd nog in het leerbedrijf te komen werken. 2. De arbeidsduur voor leerlingen bedraagt voor zowel de leerling van 18 jaar en ouder als de leerling van 16 en 17 jaar: • 1976 uur per periode van 12 maanden inclusief de normuren voor schooltijd en • Gemiddeld niet meer dan 38 uur per week over elke 13 weken inclusief de normuren voor schooltijd Let op: Voor specifieke regels over arbeidstijden van jeugdigen, zie bijlage I.
5.6	Koppeling voor leerling beroepspraktijkovereenkomst en arbeidsovereenkomst	1. De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de beroepspraktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt zodra de beroepspraktijkovereenkomst eindigt. 2. Als de beroepspraktijkovereenkomst eindigt door het afleggen van een examen of het behalen van deelcertificaten, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst. 3. De beroepspraktijkovereenkomst van leerlingen op wie de Wet educatie beroepsonderwijs van toepassing is, eindigt ook op grond van het bepaalde in de beroepspraktijkovereenkomst.
5.7	Al in dienst en leerling worden	Je kunt tijdens de duur van je arbeidsovereenkomst als leerling worden aangemerkt. Dat kan als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst in stand, ook als de beroepspraktijkovereenkomst afloopt of wordt beëindigd.
5.8	Leermeester	1. De leermeester is de persoon in een erkend leerbedrijf die het praktijkgedeelte verzorgt van een beroepsbegeleidende opleiding (Web). 2. De leermeester wordt in de gelegenheid gesteld de bijeenkomsten van kwaliteitsbevordering van de SBB bij te wonen en de leermeesterbijeenkomsten van het ROC binnen de arbeidstijd voor maximaal viermaal een halve dag per jaar. 3. De leermeester kan op zo'n dag slechts worden verplicht maximaal een halve werkdag in het leerbedrijf werkzaam te zijn. 4. De leermeester ontvangt van de werkgever een vergoeding voor de gemaakte reiskosten in verband met de SBB-bijeenkomsten. De vergoeding bedraagt de heen- en terugreis op basis van het tarief van de laagste klasse van het openbaar vervoer.
5.9	Stagiairs	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. Je werkgever moet ervoor zorgen dat, als er een stagiair in de onderneming werkzaam is, er een evenwicht is tussen de theorie en praktijkcomponent van de opleiding van de stagiair. Dit betekent dat een stagiair werkzaamheden kan doen in het bedrijf. Maar wel op voorwaarde dat de stagiair met het uitvoeren van deze werkzaamheden de voor zijn opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring kan opdoen. 3. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en jou een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd: • begin en einde van de stage; • de aard van de activiteiten die je als stagiair 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 vergoedingen je als stagiair ontvangt. 4. Werkgevers spannen zich ervoor in zoveel mogelijk stageplaatsen beschikbaar te stellen.



- | | | |
|------|-----------------|--|
| 5.10 | Stagevergoeding | <p>1. Je ontvangt een minimum stagevergoeding per maand van € 350,- bruto bij een voltijd stageweek, indien de stage wordt uitgevoerd in het kader van een HBO-opleiding of MBO-opleiding (Beroepsopleidende leerweg).</p> <p>2. Als stagiair ben je krachtens de wet verzekerd voor de Wajong en de Ziekwet indien je een stagevergoeding ontvangt. Ontvang je een stagevergoeding die minstens zo hoog is als het wettelijk minimumloon en ga je als een gewone werknemer aan de slag, dan ben je ook verzekerd voor de Werkloosheidswet en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen. Zoals iedereen ben je als stagiair verplicht je te verzekeren voor het basispakket in de Zorgverzekeringswet.</p> |
|------|-----------------|--|

Thema 6 Mijn keuze

- | | | |
|-----|---------------------------|--|
| 6.1 | Fiscaal toegestane doelen | <p>1. Je kunt arbeidsvoorwaarden (bronnen) uitruilen voor aanwending voor of financieren van fiscaal toegestane doelen.</p> <p>2. De uitruil moet voldoen aan de richtlijn voor de loonheffing en schriftelijk worden vastgelegd in een aanvullende arbeidsovereenkomst.</p> <p>Je werkgever verrekent op jouw schriftelijk verzoek, met het bewijs van de vakbond, de vakbond-jaarcontributie eenmaal per jaar onder gelijktijdige verlaging van het maandloon met hetzelfde bedrag</p> |
|-----|---------------------------|--|

Thema 7 Mijn vitaliteit

- | | | |
|-----|---------------------------------|---|
| 7.1 | Doorbetalen van loon bij ziekte | <p>1. Als je ziek bent ontvang je:</p> <p>1.1. De wettelijke loondoorbetaling gedurende ten hoogste 104 weken van 70%, (over de eerste 52 weken ten minste het voor jou geldende wettelijke minimum (jeugd)loon) (artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek).</p> <p>1.2. En daarbovenop, onder voorwaarden een aanvulling (zie 7.2 Regels bij ziekte):</p> <ul style="list-style-type: none">• Tot 95% van het maandloon gedurende de eerste 13 weken.• Tot 90% van het maandloon gedurende de direct daaropvolgende 39 weken• Tot 80% van het maandloon gedurende de daaropvolgende 52 weken. <p>Let op: De wettelijke loondoorbetaling voor een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt is ten hoogste 6 weken en in die gevallen is de aanvulling ook beperkt tot ten hoogste 6 weken.</p> <p>2. De aanvulling onder 7.1 bij 1.2. is niet van toepassing in de maand voorafgaand aan het einde van het dienstverband wanneer de ziekmelding wordt gedaan na opzeggen van de arbeidsovereenkomst of aanzeggen van het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>3. Je kunt aan loondoorbetaling en aanvulling nooit meer ontvangen dan het maximumdagloon volgens de Wet financiering sociale verzekeringen.</p> |
| 7.2 | Regels bij ziekte | <p>1. Om aanspraak te maken op de aanvulling van je loon tot respectievelijk 95%, 90% en 80% moet je voldoen aan enkele voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Je houdt je aan de spelregels bij ziekte.b. Je werkt mee aan re-integratie binnen of buiten de ondernemingc. Je werkt mee aan mogelijk verhaal op derden van doorbetaald loon en aanvullingd. Je arbeidsongeschiktheid is geen gevolg van een niet medisch noodzakelijke ingreepe. Je ziekte of arbeidsongeschiktheid is geen vastgesteld gevolg van opzet, grove schuld en/of verwijtbare nalatigheid van jouw kant <p>2. Niet voldoen aan voorwaarden betekent geen aanvulling (meer).</p> <p>3. Je bent bij ziekte bij einde arbeidsovereenkomst of binnen 4 weken daarna verplicht dat te melden aan je (oud) werkgever en je bent gehouden de spelregels bij ziekte desgevraagd na te komen. Niet nakomen maakt je schadeplichtig naar je (oud) werkgever.</p> |
| 7.3 | Voorschriften | <p>Als je werkgever in overleg met werknemers, personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad geen voorschriften bij ziekte op papier heeft vastgelegd, dan gelden de voorschriften zoals in bijlage III zijn opgenomen.</p> |
| 7.4 | Wisselend aantal arbeidsuren | <p>1. Als je te maken hebt met een wisselend aantal arbeidsuren, dan wordt de hoogte van je loon gerelateerd aan het gemiddeld aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaande aan je eerste ziektedag.</p> <p>2. Als de periode van 13 weken geen juiste maatstaf voor vaststelling van het loon blijkt te zijn, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierweekse tijdvakken of 12 maandtijdvakken.</p> <p>3. Als het gemiddelde van 13 weken, 13 vierweekse tijdvakken of 12 maandtijdvakken minder is dan het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat, dan geldt het gemiddeld aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat vermeld.</p> <p>4. Als je minder dan 13 weken werkzaam bent en je wordt ziek dan wordt de hoogte van je loon gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren zoals in je arbeidsovereenkomst is vastgelegd.</p> |

7.5	Gehele of gedeeltelijke werkhervatting	1. Als bij jou sprake is van een gehele of gedeeltelijke werkhervatting, dan wordt het (maand)loon betaald dat naar rato past bij die werkzaamheden. 2. Dat loon wordt aangevuld met het van toepassing zijnde percentage (95%, 90% of 80%) over het verschil tussen het overeengekomen (maand)loon en het (maand)loon bij werkhervatting.
7.6	Verhaalsrecht	1. Als de ziekte van een werknemer (ook) veroorzaakt is door een derde en deze derde is hiervoor aansprakelijk, dan heeft de werkgever recht op schadevergoeding. 2. Als je als werknemer ziek bent door een ongeval, dan ben je verplicht mee te werken aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval. Je moet ook meewerken aan het verzamelen van gegevens die voor je werkgever nodig zijn om zijn schadevergoeding te kunnen krijgen. Let op: Als je niet meewerkt aan het verhaalsrecht verlies je je aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.
7.7	Duurzame inzetbaarheid	Vanaf 1 april 2023 geldt er een generatiepactregeling. Deze is opgenomen in bijlage B.VII.
7.8	Melding werkdruk	1. Er is een Reglement Meldingsprocedure werkdruk. Dit reglement is opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen. 2. Meldingen kun je volgens deze procedure voorleggen aan de Toetsingscommissie. En via de Toetsingscommissie aan de Geschillencommissie van de Vakraad. 4. De commissie doet zo snel mogelijk uitspraak, maar uiterlijk vier weken nadat om een oordeel is gevraagd. 5. Als de commissie negatief oordeelt, kan je werkgever het voorleggen aan de Vakraad. De uitspraak van de Vakraad heeft terugwerkende kracht tot het moment waarop de regeling werd toegepast.
7.9	Maatwerkregeling	Je werkgever kan een maatwerkregeling overeenkomen als bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet. Bij ontbreken van een formeel medezeggenschapsorgaan dient overeenstemming met de personeelsvergadering schriftelijk te zijn vastgelegd.
7.10	Preventie-medewerker	1. Zijn er meer dan 25 werknemers in dienst, dan wijst je werkgever een werknemer aan als preventiemedewerker. a. Deze werknemer verleent medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), waar mogelijk met gebruik van de erkende horecabranche-RI&E. b. Ook werkt hij mee aan de uitvoering en handhaving van beschermende maatregelen en adviseert hij daarover, in samenspraak met ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en/of werknemers en bedrijfsleiding. 2. Zijn er 25 of minder werknemers in dienst, dan kan je werkgever eventueel zelf de taken van de preventiemedewerker uitvoeren.
7.11	Branche RI&E-instrument	Er is een branche RI&E-instrument beschikbaar op www.rie.nl , die de werkgever kan gebruiken. Dit geldt ook voor kleine bedrijven.

Thema 8 Contractwisseling en investering

8.1	Definitie contractwisseling	Ten behoeve van dit artikel wordt contractswisseling gedefinieerd als de situatie waarbij een uitbesteder, ten gevolge van een (her)aanbesteding respectievelijk (her)gunning, 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 verworft wordt hierna aangeduid met 'de nieuwe werkgever'; de contractcateraar/werkgever die het contract verliest wordt met 'de oude werkgever' aangeduid.
8.2	Definitie betrokken werknemer	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 en minder dan twee jaar arbeidsongeschikt is op het moment van contractswisseling, tenzij deze werknemer van het UWV een vervroegde WIA toegewezen heeft gekregen vóór het moment van contractswisseling.
8.3	Voortzetten arbeidsovereenkomst	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 pensioenovereenkomst 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.



8.4	Informatie uitwisselen	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 als bedoeld in bijlage VI 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.
8.5	Oneigenlijk gebruik	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 bewerkstellingen van kwaliteitsverbetering onder het eigen, niet betrokken, personeel.
8.6	Beëindigen arbeidsovereenkomst	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.
8.7	Overgangsrecht	
8.8	Inbesteding	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 thema 8 van deel B wordt nageleefd, ongeacht of de inbesteding als overgang van onderneming kan worden gekwalificeerd.

Thema 9 Verplichtingen werkgever bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d en regels voor vakbonds-werk en medezeggenschap

9.1	Inschakeling vakbonden	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. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk de vakbonden inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk één week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. 3. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakbonden en 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.
9.2	Sociaal plan	Als genoemde maatregelen in artikel 9.1. gevolgen hebben voor werknemers zal de werkgever in overleg met de vakbonden 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 vakbonden dat verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het desbetreffende UWV worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.
9.4	Rechtsbescherming	2. Als er sprake is van een personeelsvertegenwoordiging dan heeft deze en de afzonderlijke werknemers die deel uitmaken daarvan, dezelfde rechten en faciliteiten als een ondernemingsraad en de leden van de ondernemingsraad.

Thema 10 Overige onderwerpen



10.1	Pensioenfondsen	1. Er is een Stichting Sociaal Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contactcatering (FBA) 3. De statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen en de verschuldigde premiebijdrage aan FBA zijn opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen. 5. Er is een controlereglement opgenomen in de cao Contractcatering, Fondsen.
10.2	Sociale fondsen	
10.3	Naleving van de cao	

BIJLAGE B.II, LOONTABELLEN 1 JULI 2024

Loontabel deel B per 1 juli 2024

eindloon vakkracht	I = WML	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
	€ 2.252,64	€ 2.273,41	€ 2.433,92	€ 2.617,96	€ 2.858,07	€ 3.100,47	€ 3.465,95	€ 3.795,06	€ 4.220,09	€ 4.599,85	€ 5.013,88
periodiek 12									€ 4.137,35	€ 4.509,66	€ 4.915,57
periodiek 11							€ 3.397,99	€ 3.720,65	€ 4.056,22	€ 4.421,23	€ 4.819,19
periodiek 10					€ 2.802,03	€ 3.039,68	€ 3.331,36	€ 3.647,69	€ 3.976,69	€ 4.334,54	€ 4.724,69
periodiek 9					€ 2.747,09	€ 2.980,07	€ 3.266,04	€ 3.576,17	€ 3.898,71	€ 4.249,55	€ 4.632,05
periodiek 8					€ 2.693,23	€ 2.921,64	€ 3.202,00	€ 3.506,05	€ 3.822,27	€ 4.166,23	€ 4.541,23
periodiek 7				€ 2.566,63	€ 2.840,42	€ 2.864,35	€ 3.139,21	€ 3.437,30	€ 3.747,32	€ 4.084,54	€ 4.452,18
periodiek 6				€ 2.516,30	€ 2.588,65	€ 2.808,19	€ 3.077,66	€ 3.369,90	€ 3.673,85	€ 4.004,45	€ 4.364,89
periodiek 5				€ 2.466,96	€ 2.537,89	€ 2.753,13	€ 3.017,32	€ 3.303,83	€ 3.601,81	€ 3.925,93	€ 4.279,30
periodiek 4			€ 2.386,20	€ 2.418,59	€ 2.488,13	€ 2.699,15	€ 2.958,15	€ 3.239,05	€ 3.531,19	€ 3.848,95	€ 4.195,39
periodiek 3			€ 2.339,41	€ 2.371,17	€ 2.439,34	€ 2.646,22	€ 2.900,15	€ 3.175,54	€ 3.461,95	€ 3.773,48	€ 4.113,13
periodiek 2			€ 2.293,54	€ 2.324,67	€ 2.391,51	€ 2.594,33	€ 2.843,28	€ 3.113,27	€ 3.394,07	€ 3.699,49	€ 4.032,48
periodiek 1		€ 2.252,64	€ 2.279,09	€ 2.344,62	€ 2.543,46	€ 2.787,53	€ 3.052,23	€ 3.327,51	€ 3.626,95	€ 3.953,41	

basisloon vakkracht	%	I = WML	II = WML	III = WML	IV = WML	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
20 jaar of ouder	100	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.252,64	€ 2.298,64	€ 2.493,59	€ 2.732,88	€ 2.992,38	€ 3.262,27	€ 3.555,84	€ 3.875,89
19 jaar	90	€ 2.027,38	€ 2.027,38	€ 2.027,38	€ 2.027,38	€ 2.068,78	€ 2.244,23	€ 2.459,59	€ 2.693,14	€ 2.936,04	€ 3.200,25	€ 3.488,30
18 jaar	80	€ 1.802,11	€ 1.802,11	€ 1.802,11	€ 1.802,11	€ 1.838,91	€ 1.994,87	€ 2.186,30	€ 2.393,90	€ 2.609,82	€ 2.844,67	€ 3.100,71

cao basisloon en minimum UURLonen deel B per 1 juli 2024

	%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
20 jaar of ouder	100	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,68	€ 13,96	€ 15,14	€ 16,60	€ 18,18
19 jaar	90	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,31	€ 12,56	€ 13,63	€ 14,94	€ 16,36
18 jaar	80	€ 10,94	€ 10,94	€ 10,94	€ 10,94	€ 11,16	€ 12,11	€ 13,28	€ 14,54

Lonen niet-vakkracht en Leerlingen BBL per 1 juli 2024

	van cao	38 uren werkweek		32 uur en 6 uur school		Per
Leeftijd	% basisloon groep I	Per Maand	Per Week	Per Maand	Per Week	arbeidsuur
20 jaar	100	€ 2.252,64	€ 519,84	€ 1.896,96	€ 437,76	€ 13,68
19 jaar	90	€ 2.027,38	€ 467,88	€ 1.707,27	€ 393,98	€ 11,63
18 jaar	80	€ 1.802,11	€ 415,89	€ 1.517,57	€ 350,21	€ 10,26
17 jaar	60	€ 1.351,58	€ 311,92	€ 1.138,17	€ 262,66	€ 8,89
16 jaar	50	€ 1.126,32	€ 259,93	€ 948,48	€ 218,88	€ 7,52
15 jaar	40	€ 901,06	€ 207,95	€ 758,79	€ 175,10	€ 6,16

Voor deel B van de cao is er sprake van een jaarurensystematiek waarbij er gemiddeld 38 uur per week wordt gewerkt. Bij toepassing van een jaaruren-norm geldt dat de jaaruren-norm vermenigvuldigd kan worden met het uurloon.

Dat betekent $1.976 \text{ uur} \times 13,68 = € 2.252,64$ per maand. Voorkomen moet worden dat een werknemer te weinig loon krijgt uitbetaald. Als het rooster niet op voorhand bekend is, of het rooster wijzigt gedurende het jaar dan moet aan het einde van het jaar gecontroleerd worden of de werknemer minstens het minimumloon per gewerkt uur heeft ontvangen.

Het is echter aan de individuele werkgever om ervoor te zorgen dat de medewerker aan het einde van het jaar ook daadwerkelijk over ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon van € 13,68 betaald heeft gekregen. Dit geldt ook als de medewerker gedurende het jaar uit dienst gaat.

Vaststellen nieuwe salaris voor een individuele werknemer (vakvolwassen vakkracht)

Bij het vaststellen wat het nieuwe salaris voor een individuele werknemer (vakvolwassen vakkracht) is zijn er twee situaties mogelijk. Deze situaties worden hieronder uitgewerkt.



Benodigde percentages

Functiegroep	Stijgingspercentage
II	9,5%
III	10,5%
IV	12%
V	12%
VI	9% VII–XI 8%

De werknemer is in dienst gekomen vóór 1 januari 2023

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Kijk in het overzicht met welk percentage de functiegroep die hoort bij de functie van de werknemer per 1 april 2024 stijgt.
3. Vertaal eventueel in de periode 1 januari 2024 tot 1 april 2024 structureel gegeven verhoging(en) – buiten de cao om – in een percentage.
4. Trek het percentage uit stap 4 af van het percentage uit stap 2.
5. Verhoog het feitelijke salaris van 31 december 2023 met de uitkomst uit stap 4.
6. Plaats de werknemer in de eerstvolgend hoger gelegen periodiek in de nieuwe loontabel per 1 april 2024
7. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een jaarlijkse periodiek op basis van artikel 4.11 wordt de werknemer in de eerstvolgende periodiek geplaatst.

De werknemer is in dienst gekomen op of na 1 januari 2023

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december 2023 is (op fulltime basis).
2. Bepaal welke functiegroep behoort bij de functie.
3. Kijk of het feitelijke salaris gelijk, hoger of lager is dan het basisloon van de bij de functie behorende functiegroep in de loontabel per 1 april 2024.
 - a. Salaris is hoger dan basisloon: plaats de werknemer in de eerstvolgend hoger gelegen periodiek;
 - b. Salaris is lager dan basisloon: plaats de werknemer op het basisloon.
4. Indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor een jaarlijkse periodiek op basis van artikel 4.11 wordt de werknemer in de eerstvolgende periodiek geplaatst.

BIJLAGE B.III VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

1. Ziekmelding
 - a. Bij ziekte geef je als werknemer zelf de ziekmelding door aan je werkgever of de door je werkgever aangewezen leidinggevende of collega. Dit doe je voor 09.00 uur bij dagdienst en voor 13.00 uur bij avonddienst en voor 18.00 uur bij nachtdienst. Als je tijdens het werk ziek naar huis vertrekt, meld je je persoonlijk af bij je werkgever of de door je werkgever aangewezen leidinggevende of collega.
 - b. Bij de ziekmelding vermeld je als werknemer (voor zover mogelijk):
 - De vermoedelijke duur van de ziekte
 - Je (verpleeg)adres en telefoonnummer
2. Raadpleeg een huisarts

Het is in je eigen belang als werknemer dat je je binnen redelijke termijn (24 uur) onder behandeling van je huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.
3. Thuisblijven
 - a. Na de ziekmelding kun je als werknemer een huisbezoek van of namens de bedrijfsarts verwachten. Het is alleen toegestaan om je (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, de bedrijfsarts, verzuimbegeleider of (arbo)dienst, bij toestemming van je werkgever of om het werk weer te hervatten.
 - b. Als je ziek bent kun je, als de behandelend arts daartegen geen bezwaar heeft, buitenshuis gaan. Je bent wel bereikbaar voor je werkgever en/of de verzuimbegeleidende (arbo)dienst.
 - c. Als je arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan twee weken duurt, vervalt de plicht om thuis te zijn, tenzij de bedrijfsarts anders bepaalt en dit de re-integratie niet belemmert.
4. Maak bezoek mogelijk

Als je ziek bent moeten de bedrijfsarts en verzuimbegeleidende (arbo)dienst je kunnen bezoeken of bereiken. Daartoe is het nodig dat zij in de gelegenheid worden gesteld om je woning te bezoeken.

Je zorgt ervoor dat, wanneer de bedrijfsarts of de verzuimbegeleidende (arbo)dienst je niet thuis treft, zij op dat adres kunnen vernemen waar je op dat moment bent.
5. Het juiste adres

Als je tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis of een andere instelling) moet je dit binnen 24 uur aan je werkgever doorgeven.

- | | | |
|-----|--|--|
| 6. | Genezing niet belemmeren | Als je je tijdens de arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt, dat daardoor de genezing kan worden belemmerd (hetgeen het geval kan zijn door bijvoorbeeld deel te nemen aan feesten of door sport te beoefenen) kan je werkgever, naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts, loondoorbetaling opschorten en/of aanvulling weigeren. |
| 7. | Het verrichten van werkzaamheden | Re-integratie is ook een verantwoordelijkheid van de werknemer. Je mag slechts tijdens je arbeidsongeschiktheid die arbeid verrichten die voor het herstel van je gezondheid is voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming of aanwijzing is ontvangen van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. |
| 8. | Verblijf in het buitenland | Tijdens arbeidsongeschiktheid dien je voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van je werkgever. |
| 9. | Eigen Verklaring | Als je een 'Eigen Verklaring' van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst ontvangt, vul je deze in en stuur je hem per omgaande aan die dienst terug. Deze verplichting geldt ook als je daartoe zelf niet in staat bent of in het ziekenhuis bent opgenomen. |
| 10. | Op het spreekuur komen | a. Je geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de verzuimbegeleidende (arbo)dienst aangewezen specialist, ook als je van plan bent op de dag daarna, of op een latere dag, het werk te hervatten.
b. Als je inmiddels de werkzaamheden hebt hervat dan bel je de verzuimbegeleidende (arbo)dienst met de vraag of je alsnog op het spreekuur moet verschijnen.
c. Als je een geldige reden tot verhindering hebt (bijvoorbeeld bedlegerig bent), dan deel je dit meteen telefonisch aan de verzuimbegeleidende (arbo)dienst mee.
d. Vanzelfsprekend verlaat je dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of in het geval van werkhervatting, de woning niet tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of medewerker van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. Dit om laatstgenoemde de gelegenheid te geven je thuis aan te treffen voor een huisbezoek.
e. De mogelijkheid bestaat dat je tijdens je arbeidsongeschiktheid ook door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen UWV wordt opgeroepen. Je moet hieraan voldoen. |
| 11. | Medisch onderzoek | Je werkt mee aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts, als deze in overleg met de huisarts een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht. |
| 12. | Herstel en re-integratie | a. Zodra je daartoe in staat bent, hervat je het werk geheel of gedeeltelijk. Je meldt je werkhervatting bij je werkgever, waarna de verzuimbegeleidende (arbo)dienst wordt ingelicht. Je hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.
b. Je werkt mee aan een door de verzuimbegeleidende (arbo)dienst op te stellen probleemanalyse en aan een door of namens de werkgever op te stellen plan van aanpak voor re-integratie. Je werkt in redelijkheid mee aan de uitvoering van het plan van aanpak met de bijbehorende evaluaties en na overleg door te voeren bijstellingen. |
| 13. | Als je het niet eens bent met een beslissing | Wanneer je het niet eens bent met een beslissing van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst of deze niet begrijpt, dan meld je dit meteen aan je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. Handhaaft de bedrijfsarts van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst de beslissing dan kun je een 'second opinion' aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen UWV. De bedrijfsarts van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst geeft aan hoe en waar je het UWV kan bereiken. |
| 14. | Als je een klacht hebt | Wanneer je niet tevreden bent over de wijze waarop door de medewerkers van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst is gehandeld dan kun je een brief schrijven aan de directeur van de betreffende vestiging van de verzuimbegeleidende (arbo)dienst. In deze brief vermeld je kort en bondig wat je bezwaren zijn. |
| 15. | Ziekmelding vanuit het buitenland | a. Bij ziekmelding vanuit het buitenland meld je je volgens de geldende wettelijke regels bij het officiële orgaan in het buitenland en zorg je voor het beschikbaar komen van de vereiste documenten om de arbeidsongeschiktheid door ziekte te kunnen beoordelen.
b. Je meldt je op de voor vertrek naar het buitenland afgesproken datum van terugkeer in persoon bij je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst in Nederland om verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.
c. Bij niet-reisvaardigheid overleg je een bewijs van niet-reisvaardigheid aan je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst op de voor vertrek naar het buitenland afgesproken datum van terugkeer in Nederland wegens ziekte en meld je je bij reisvaardigheid direct in persoon bij je werkgever en de verzuimbegeleidende (arbo)dienst in Nederland om verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.
d. Je geeft na terugkomst uit het buitenland de documenten aan de verzuimbegeleidende (arbo)dienst om de geldigheid van het verzuim in relatie tot de oorzaak te kunnen beoordelen. |
| 16. | Informatieverstrekking aan je werkgever | Rekening houdend met alles wat onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft de verzuimbegeleidende (arbo)dienst relevante informatie door aan je werkgever en de verzekeraar. Hieronder zijn begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door jouw toedoen. |



17.	Verhaal van loondoorbetaling	Je overlegt de gegevens die noodzakelijk zijn voor het verhaal van loondoorbetaling op derden wanneer het verzuim is veroorzaakt door gedragingen van derden.
18	Sancties	Als de verzuimbegeleider of bedrijfsarts een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, informeert hij je werkgever. De werkgever is gerechtigd in dat geval de loondoorbetaling op te schorten en/of stop te zetten en/of de aanvulling te weigeren. Beroep tegen een opschorting en stopzetten loon doorbetalen staat open bij de burgerrechter.

BIJLAGE B.IV REGELS VOOR TOEPASSING SPAARURENREGELING

1. a. Om een zo vast mogelijk inkomenspatroon over het jaar te bereiken, spreek je met je werkgever een spaarurenregeling af.
b. De spaarurenregeling is van toepassing als je aantal vakantiedagen minder is dan het aantal dagen op jaarbasis waarop de locatie is gesloten en je daardoor niet kunt werken.
2. Je neemt je vakantiedagen op in de periode (s) waarin de locatie is gesloten en je daardoor niet kunt werken.
3. a. Je werkgever stelt je zo spoedig mogelijk maar uiterlijk 1 oktober van enig jaar op de hoogte van de periodes van vaste sluiting van de locatie waarop je werkt.
b. Je werkgever vertelt dan ook hoeveel, uitgedrukt in uren, het verschil is tussen de duur van de vaste bedrijfssluiting en de opgebouwde vakantierechten; dit verschil is het aantal te sparen uren op jaarbasis.
c. Bij de berekening van het aantal te sparen uren op jaarbasis worden ook de erkende feestdagen meegenomen. Indien een erkende feestdag valt op een dag waarop je normaal gesproken werkt, dan hoef je voor die dag geen spaaruren in te leveren. Dit geldt zowel voor erkende feestdagen die vallen tijdens vakantiesluiting als voor erkende feestdagen die buiten vakantie-sluiting vallen.
d. Je werkgever geeft jou maandelijks een overzicht van het aantal gespaarde uren.
4. De opbouw van spaaruren wordt ongewijzigd voortgezet als je wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat bent arbeid te verrichten. Indien je in een schoolvakantie verlof hebt t.c.q. spaaruren opneemt en ziek wordt c.q. je ziek meldt, dan worden de spaaruren afgeschreven.
5. a. Indien je meer- of overwerk verricht, vindt uitbetaling daarvan plaats in de daarop volgende loonperiode.
b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het tegoed aan spaaruren uitbetaald.
6. Door ondertekening van deze spaarurenregeling machtigt je 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 jou en je werkgever vastgesteld.

BIJLAGE B.V. OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG BIJ CONTRACTWISSELING

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 vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 54 deel A van de cao.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 54 deel A van de cao.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks namens cao-partijen gepubliceerd.

BIJLAGE B.VI MUTATIELIJST BIJ CONTRACTWISSELING

Deze bijlage geldt vanaf 1 januari 2015 d.w.z. is van toepassing op contractwisselingen waarbij de



cateringovereenkomst ingaat op of na 1 januari 2015.

Opdrachtgever: Huidelijke Catering Contractpersoon huidige catering: Tafelronc E-mail: Uitvoeringsdatum: Uitvoeringstermijn:											
Per. Nr.	Postcode	Wt. plaats	Geboortjaar	Contract nummer/contractid	Datum afloop BT	Datum in dienst CAO	Overnameband in CAO A of B	deel			
Per. Nr.	Datum op locatie *	Werkzaam op locatie	Functienaam	Contracturen per week	Contractdagen per week	Salarisschaal	Functiedagen	Salaris per 4 weken	Salaris per maand	(Rijks)vereenings- toeslag per procentueel	
Per. Nr.	Datum van uitdienst- treding van na vertrek van contract werken	Overgeplaatste van na contract werken	Persoonlijke Toeslag	Bruto Pers Toeslag Rat p.d.	Netto Pers Toeslag Rat p.d.	Verlofregeling op verlof recht afgeven	Lopende afbouw regeling j/m	Datum einde afbouwregeling	Bijpaarregeling onderdompings	Bijpaarregeling onderdompings %	Vakantiedagen
Per. Nr.	Vakantiedagen	Onderdompings VOT bestand j/m	Onderdompings niet bestand j/m	Individueel niet bestand j/m	Inhouding premie per maand BPT	Compensatie Lindagheerlag (per uur)					

Laatste salarisstroom dient meegestuurd te worden

Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld

1. Bij bepaalde tijd contract aangeven of 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

BIJLAGE B.VII GENERATIEPACTREGLEMENT CONTRACTCATERING/HOSPITALITY

Dit reglement is van toepassing voor: De werknemers die vallen onder deel B van de cao.
Voor deze groep is het mogelijk te kiezen voor een 80-92,5-indicatief 92,5 regeling.

Zodra het (maand)salaris van een werknemer wordt aangepast in verband met de loonsverhoging zoals bedoeld in artikel 4.7 dan wordt het (maand)salaris als bedoeld in deze regeling ook aangepast.

Artikel 1 - Begripsbepalingen

1. Cao
De collectieve arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche inclusief de daarbij behorende bijlagen, die geacht worden deel uit te maken van de cao.
2. Nieuw maandsalaris
Het maandsalaris dat de werknemer gaat verdienen op moment van deelnemen aan de regeling.
3. Oorspronkelijke arbeidsduur
De arbeidsduur zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan de regeling.
4. Oorspronkelijke deeltijdfactor
De deeltijdfactor zoals die gold op het moment voor het deelnemen aan de regeling.
5. Oorspronkelijke maandsalaris
Het voor de werknemer geldende maandsalaris zoals deze gold voor het deelnemen aan de regeling. Voor de medewerker contractcatering (deel A) die integraal overgaat naar de hospitality cao (deel B) vervallen bij deelname aan het generatiepact de senioredagen, dan wel het deel van de waarde van de senioredagen die onderdeel uitmaken van de persoonlijke toeslag.
6. Oorspronkelijke uurloon
Het voor de werknemer geldende uurloon zoals deze gold vóór het deelnemen van de regeling.
7. Generatiepactregeling
80% oorspronkelijke arbeidsduur – 92,5% oorspronkelijke maandsalaris (minus de senioredagen)

dan wel het deel van de waarde van de seniorendagen die onderdeel uitmaken van de persoonlijke toeslag voor de medewerkers contractcatering (deel A) die integraal zijn overgegaan naar de hospitality cao (deel B)- op basis van dit maandsalaris wordt een pensioenopbouw gerealiseerd. Voor het indicatie percentage van de pensioenopbouw wordt verwezen naar bijlage I van het generatiepactreglement.

8. Werkgever
Een werkgever zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche.
9. Werknemer deel B
De werknemer, zoals gedefinieerd in de cao Contractcateringbranche:
de werknemer op wie op grond van artikel 3 lid 4 van de cao algemeen deel B van de cao van toepassing is. Dit is de
 - a. werknemer die op of na 1 april 2022 voor het eerst in dienst komt dan wel voor werknemers die op of na 1 april 2022 met een opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst blijft bij de werkgever op wie de cao contractcatering van toepassing is of bij de werkgever die de cao contractcatering toepast.
 - b. werknemer die op 31 maart 2022 in dienst was bij een werkgever op wie de cao Horeca van toepassing is en op wie vanaf 1 april 2022 de cao contractcatering van toepassing is.
 - c. werknemer die valt onder deel A en vrijwillig, in overleg met de werkgever, kiest voor exclusieve toepassing van deel B op de arbeidsovereenkomst. De overstap dient twee maanden voor aanvang bij de werkgever gemeld te worden.
 - d. werknemer die na 31 maart 2022 in overleg met de werkgever besluit werkzaamheden te gaan verrichten die voor die datum niet vielen onder de werkingssfeer van de contractcatering cao.
 - e. werknemer die als gevolg van een vermindering van ureninzet van de werkgever op de locatie waar werknemer werkzaam is in overleg met de werkgever op wie de cao contractcatering van toepassing is, (nieuwe) werkzaamheden gaat verrichten op een andere locatie van de werkgever om zodoende zijn contracturen te behouden.Voor deze werknemer geldt een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.

Artikel 2 - Algemene bepalingen

1. De werknemer die onder deel B van de cao valt, kan de werkgever verzoeken om aan de regeling deel te nemen. Een werknemer die onder deel A van de cao valt, kan in geval hij overstapt naar deel B ook gebruik maken van de regeling.
2. De werkgever dient het verzoek in te willigen.
Als de werknemer deel B aan de regeling deelneemt wordt de gemiddelde arbeidsduur van deze werknemer aangepast tot 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur hetgeen voor een fulltimer 38 uur is en voor een parttimer naar rato van 38 uur. De werkgever betaalt deze werknemer hiervoor 92,5% van het oorspronkelijke uurloon. Op basis van dit uurloon wordt de pensioenopbouw berekend.

Artikel 3 - Voorwaarden deelname regeling

1. Een werknemer deel B kan een verzoek voor toepassing van de regeling indienen bij de werkgever indien de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken werkzaam is bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao als werknemer in de zin van de cao.
2. De werknemer mag maximaal 5 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd starten met deelname aan de regeling.
3. Gebruikmaking van de regeling kan alleen indien de werknemer deel B minimaal 19 uur per week feitelijk blijft werken.
4. Voor werknemers die op grond van artikel 3 lid 4 sub c van de cao algemeen deel deelnemen aan de regeling vervallen de seniorendagen zoals bedoeld in artikel 22 van de cao deel A, danwel het deel van de waarde van de seniorendagen die onderdeel uitmaken van de persoonlijke toeslag. Deze vrije tijd ziet de werknemer terug in het rooster.

Artikel 4 - Deelname aan de regeling

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling dient uiterlijk drie maanden vóór de beoogde ingangsdatum een verzoek in bij de werkgever.

2. Binnen 6 weken na de ingekomen aanvraag dienen de werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat de werknemer gaat deelnemen aan de regeling. Indien het voor de werkgever door omstandigheden niet mogelijk is om binnen 6 weken een beslissing te nemen, zal de werknemer die voor de regeling in aanmerking wenst te komen hierover schriftelijk te worden geïnformeerd. De werkgever meldt hierbij de reden van uitstel en de periode waarbinnen de beslissing wordt genomen.
3. Bij deelname worden de feitelijke werktijden door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. De nieuwe werktijden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke werktijden.
4. De werknemer die gebruik maakt van de regeling mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.
5. Als de arbeidsduur van de werknemer minder dan één jaar voor gebruikmaking van de regeling is verhoogd, geldt voor toepassing van de regeling de arbeidsduur van voor de verhoging.
6. De werknemer die deelneemt aan de regeling wordt parttimer.
7. Bij gebruikmaking van de regeling geldt dat:
 - Tijd voor tijd wordt vergoed waarbij het percentage van de arbeidsduur van de regeling bepalend is (*bijvoorbeeld opbouw vakantiedagen wordt gebaseerd op 80%*);
 - Geld voor geld wordt vergoed waarbij de nieuwe maandverdiensite van de regeling bepalend is (*bijvoorbeeld vakantietoeslag wordt bijvoorbeeld gebaseerd op 92,5%*).
8. Met ingang van de deelname aan de regeling wordt door middel van een addendum op de arbeidsovereenkomst de datum van deelname en de aangepaste arbeidsduur vastgelegd.
9. Gebruikmaking van de regeling tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat de deelname aan de regeling eindigt.
10. Ingeval van contractwisseling, zijnde de situatie waarbij een uitbesteder, ten gevolge van een (her) aanbesteding respectievelijk (her)gunning, een cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar (tevens werkgever in de zin van de cao) dan de contractcateraar die het contract voorheen voor de opdrachtgever uitvoerde, behoudt de werknemer de rechten van deze regeling.
11. Deelname aan de regeling eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel zoveel eerder als gevolg van einde dienstverband, overlijden van de werknemer, een afspraak tussen werkgever en werknemer over einde van de deelname. Deelname eindigt ook per de datum dat er een (deeltijd)pensioenuitkering plaatsvindt.

Artikel 5 - Financiële bijdrage door SUCON II

1. De werkgever kan 2 keer per jaar een bijdrage aanvragen bij SUCON II voor werknemers die deelnemen aan de regeling. SUCON II verstrekt alleen een bijdrage aan de werkgever indien de werknemer tenminste 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling ononderbroken werkzaam is geweest bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao als werknemer in de zin van de cao.
2. De bijdrage door SUCON II is een tijdelijke regeling en geldt voor werkgevers waarvan werknemers in de periode van 1 april 2023 tot 1 april 2024 en/of tussen 1 april 2024 en 31 december 2025 starten met deelname aan de regeling. De bijdrage wordt verstrekt voor de gehele periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling. Wanneer er eerder dan 31 december 2025 geen budget meer vanuit SUCON II beschikbaar is, zal de bijdrage van SUCON II aan de regeling eerder eindigen. In dat geval zullen voor 31 december 2025 geen aanvragen van werkgevers voor financiële bijdragen door SUCON II in behandeling worden genomen.
3. De werkgever kan hiertoe tot uiterlijk 31 juli over de eerste 6 maanden van het lopende kalenderjaar en tot uiterlijk 31 januari van het daaropvolgend jaar een factuur sturen over de laatste 6 maanden van het voorgaande kalenderjaar naar het secretariaat van SUCON II. Op de factuur staat vermeld het aantal werknemers dat deelneemt aan de regeling met het aantal maanden van deelname keer het door SUCON II vastgestelde maandbedrag van € 46,-. De bijdrage is maximaal € 550,- per jaar per werknemer. Daarnaast dient de werkgever een Excel bestand aan te leveren met de volgende gegevens:
 - Naam werknemer
 - Geboortedatum werknemer
 - Ingangsdatum deelname aan de regeling



- Duur van de regeling
- BSN nummer
- Werkgevers gedurende de referteperiode van 10 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling

Artikel 6 - MONITORING EN ONVOORZIENE GEVALLEN

1. Partijen bij deze cao monitoren periodiek de deelname aan de regeling.
2. In onvoorziene omstandigheden kan de werknemer bezwaar indienen bij de commissie van beroep urenvermindering en waardebeoordeling.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2025.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2026 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 14 november 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
P.S. Nanhekhan*