COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

1 APRIL 2021 TOT EN MET 31 MAART 2022

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

1 APRIL 2021 TOT EN MET 31 MAART 2022

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

Stichtingen
ContractCatering

PARTIJEN BIJ DE CAO VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

Partij te ener zijde:

VOCC
Zwarteweg 88
1431 VM Aalsmeer
Postbus 285
2150 AG Nieuw-Vennep
tel.: 085-2101115
e-mail: bestuursburo@voccateraars.nl
website: www.voccateraars.nl

Compass Group Nederland
Laarderhoogtweg 11
1101 DZ Amsterdam
Postbus 22875
1100 DJ Amsterdam
tel.: 020-5643700
e-mail: info@compass-group.nl
website: www.compass-group.nl

Sodexo Nederland
Watermanweg 30
3067 GG Rotterdam
Postbus 29100
3001 GC Rotterdam
tel.: 088-4902000
e-mail: info.nl@sodexo.com
website: www.sodexo.com

ISS Catering Services B.V.
Rijnzathe 8
3454 PV Utrecht
Postbus 115
3454 ZJ De Meern
tel.: 030-2424344
e-mail: info@nl.issworld.com
website: www.nl.issworld.com

KLM Catering Service Schiphol B.V.
Havenmeesterweg 1
1118 CB Schiphol
Postbus 75178
1117 ZS Schiphol
tel.: 020-6495559
e-mail: info@kcs.nl
website: www.kcs.nl

Gate Gourmet Amsterdam B.V.
Cateringweg 3
1118 AM Schiphol
tel.: 020-6019222
e-mail: fhoijer@gategroup.com
website: www.gategourmet.com

Partij te andere zijde:

FNV Catering
Louis Armstrongweg 100
1311 LR Almere
Postbus 1435
1300 BK Almere
tel.: 0900-2931000
e-mail: info@fnvcatering.nl
website: www.fnvcatering.nl

CNV Vakmensen
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
tel.: 030-7511007
e-mail: info@cnvvakmensen.nl
website: www.cnvvakmensen.nl

De Unie
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Postbus 400
4100 AK Culemborg
tel.: 0345-851851
e-mail: info@unie.nl
website: www.unie.nl

Secretariaat Stichtingen Contractcatering
Stephensonweg 14
4207 HB Gorinchem
Posbus 563
4200 AR Gorinchem
tel.: 0183-619233
e-mail: info@stichtingencontractcatering.nl
website: www.werkenincontractcatering.nl

Inhoud

Trefwoordenregister 12
Preambule 14
Algemeen deel 15
Definities 15
ARTIKEL 1: Definities 15
Werkingssfeer 18
ARTIKEL 2: Werkingssfeer algemeen 18
ARTIKEL 3: Werkingssfeer sectoren 18
ARTIKEL 4: Vrijwillige aansluiting 19
ARTIKEL 5: Gemengde individuele werkzaamheden 19
De arbeidsovereenkomst en uitzendarbeid 20
ARTIKEL 6: Arbeidsovereenkomst en proeftijd 20
ARTIKEL 7: Keten van arbeidsovereenkomsten ⓘ 20
ARTIKEL 8: Einde van de arbeidsovereenkomst 20
ARTIKEL 9: Uitzendkrachten/payrollers en criteria gebruik uitzendbureaus 21
Contractswisseling 22
ARTIKEL 10: Contractswisseling ⓘ 22
ARTIKEL 11: Inbesteding 23
Dienstroosters, arbeidstijden en rusttijden 24
ARTIKEL 12: Soorten dienstrooster 24
ARTIKEL 14: Geen verplichting ploegendienst 24
ARTIKEL 15: Rustdagen 24
ARTIKEL 16: Normale arbeidsduur en normale arbeidsduur 5-ploegendienst ⓘ 25
ARTIKEL 17: Arbeidsduur regiomedewerkers 25
ARTIKEL 17A: Flexibele arbeidsduur 25
ARTIKEL 17B: Pilot flexibele arbeidsduur 26
Aanleiding 26
Algemene randvoorwaarden 26
Pilot 1: fulltime dienstverband 2080 uur 27
Pilot 2: fulltime dienstverband 1976 uur 27
ARTIKEL 17C: Structureel meerwerk 28
ARTIKEL 18: Rusttijd per dag 28
ARTIKEL 19: Maximale reistijd en reistijd regiomedewerker 28
ARTIKEL 20: Nachtdienst 28

ARTIKEL 21: Nachtdienst en vervoer 29
ARTIKEL 22: Roostervrije dagen en adv oudere werknemers 29
Functie-indeling en functievervulling 31
ARTIKEL 23: Functie-indeling 31
ARTIKEL 24: Invoeringsbepaling functie-indeling 31
ARTIKEL 25: Beroepsmogelijkheid functie-indeling 31
ARTIKEL 26: Functievervulling 32
Toepassing salarisschalen 33
ARTIKEL 27: Vaststellen functieloon en toepassing functiejarenschaal 33
ARTIKEL 28: Loon vakantiekracht en loon uitzendkracht/payroller 33
ARTIKEL 29: Overplaatsing naar hogere groep of schaal en tijdelijke functiewaarneming 34
ARTIKEL 30: Vrijwillige verlaging functieniveau senioren 35
ARTIKEL 31: Beoordelingssysteem en gedifferentieerde beloning 35
Inbedding in personeelsbeleid 35
Toepassingsgebied 35
De eindbeoordeling 36
De consequenties van de eindbeoordeling 36
Afwijkingen 36
Taken en bevoegdheden or 37
Geen vervangende instemming 37
Loonsverhoging en loonbetaling 38
ARTIKEL 32: Initieel en prijscompensatie 38
ARTIKEL 33: Afrekening van het loon 38
RTIKEL 34: Beloningen in natura 38
Overwerk, overwerkvergoeding en maximale arbeidstijden 39
ARTIKEL 35: Verplichting tot overwerk 39
ARTIKEL 36: Maximale arbeidstijden 39
ARTIKEL 37: Overwerktoeslag 39
ARTIKEL 38: Uitzonderingsbepaling overwerk 39
Andere toeslagen en vergoedingen 40
ARTIKEL 39: Toeslagen onregelmatige uren en uitzonderingsbepaling 40
ARTIKEL 40: Anticumulatie overwerk- en onregelmatigheidstoeslag 40
ARTIKEL 41: Toeslag voor feestdagen 40
ARTIKEL 42: Behoud toeslag onregelmatige uren 40
ARTIKEL 43: Behoud toeslag werknemers in continudienst 40

ARTIKEL 44: Toeslagen ploegendienst ... 40
ARTIKEL 45: Afbouwregeling ploegendienstmedewerkers ... 40
ARTIKEL 46: Bedrijfs- en beroepskleding ... 41
ARTIKEL 47: Kledingtoeslag ... 41
ARTIKEL 48: Jubileumtoeslag ... 42
ARTIKEL 49: Reiskosten ⓘ ... 42
ARTIKEL 49A: Pilot reiskosten ... 45
ARTIKEL 50: Consignatie ... 45
Vakantie en verlof ... 46
ARTIKEL 51: Algemene bepalingen vakantierechten ... 46
ARTIKEL 52: Berekening vakantiedagen ... 46
ARTIKEL 53: Vervallen van vakantiedagen ... 47
ARTIKEL 54: Berekening vakantietoeslag ... 47
ARTIKEL 55: Vakantierechten bij einde dienstverband en overlijden ... 47
Arbeidsvoorwaarden op maat ... 48
ARTIKEL 56: Uitruil van roostervrije dagen in loon/loon in roostervrije dagen ... 48
ARTIKEL 57: Afwijking cao i.v.m. belastingfaciliteiten/vakbondscontributie ... 48
Kort verzuim ... 49
ARTIKEL 58: Buitengewoon verlof ... 49
Vakopleiding en educatief verlof ... 51
ARTIKEL 59: Faciliteiten ... 51
Arbeidsongeschiktheid ... 52
ARTIKEL 60: Doelstelling verzuimaanpak ... 52
ARTIKEL 61: Verzamelen verzuimgegevens ... 52
ARTIKEL 62: Verzuimaanpak door werkgevers ... 52
ARTIKEL 63: Schadevergoeding bij arbeidsongeschiktheid ... 52
ARTIKEL 64: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 1e 104 weken ⓘ ... 52
ARTIKEL 65: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA) ... 53
ARTIKEL 66: WGA-hiaatverzekering ... 53
ARTIKEL 67: Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid ... 53
Ouderschap en zorg ... 55
ARTIKEL 68: Zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof ... 55
ARTIKEL 69: Ouderschapsverlof ... 55
ARTIKEL 70: Calamiteitenverlof ... 55
ARTIKEL 71: Zorgverlof ... 55

ARTIKEL 72: Doorbetaling premie Pensioenfonds bij onbetaald verlof 56
Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden 57
ARTIKEL 73: Antidiscriminatie 57
ARTIKEL 74: Voorkoming ongewenste intimiteiten 57
ARTIKEL 75: Veiligheid, gezondheid en milieu 57
ARTIKEL 76: Melding werkdruk 58
ARTIKEL 77: Plan voor duurzame inzetbaarheid 58
Arbeidsmarkt en werkgelegenheid 59
ARTIKEL 78: Arbeidsmarktanalyse 59
ARTIKEL 79: Doelgroepenbeleid 59
ARTIKEL 80: Re-integratie arbeidsgehandicapten 59
ARTIKEL 81: Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden 59
Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d. 60
ARTIKEL 82: Inschakeling werknemersorganisaties 60
ARTIKEL 83: Sociaal plan 60
Vakbondswerk en medezeggenschap 61
ARTIKEL 84: Vakbondswerk in de onderneming 61
ARTIKEL 85: Vakbondskaderleden en personeelsvertegenwoordiging 61
ARTIKEL 86: Werkoverleg en functioneringsgesprekken 62
Leerlingen 63
ARTIKEL 87: Leerlingen en leermeesters 63
ARTIKEL 88: Uitzondering loonbetaling bij schoolbezoek 63
ARTIKEL 89: Stage 63
Stichtingen, fondsen en commissies 65
ARTIKEL 90: Pensioen 65
ARTIKEL 91: Commissie Werkingssfeer 65
ARTIKEL 92: Commissie Bezwaren Functie-indeling 65
ARTIKEL 93: Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering en Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen 65
ARTIKEL 94: Stichting Opleidingen 65
ARTIKEL 95: Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden 66
ARTIKEL 96: Vakraad voor de Contractcateringbranche 66
Seinlijn en naleving cao 67
ARTIKEL 97: Seinlijn 67
ARTIKEL 98: Naleving cao 67

Slotbepalingen ... 68
ARTIKEL 99: Vervallen ... 68
ARTIKEL 100: Duur van de cao ... 68
Protocolbepalingen cao Contractcatering ... 69
Procesafspraken cao 2.0 Contractcatering ... 69
Inhoudelijk kader ... 69
Uitgangspunten ... 69
De eerste stap op weg naar cao 2.0 ... 69
Processtappen ... 69
Van tekentafel naar project ... 70
A. Toekomstbestendigheid: moderniseringsagenda ... 70
B. Flexibiliteit ... 70
C. Duurzame inzetbaarheid ... 71
D. Doelgroepen / Re-integratiebeleid / Arbeidsongeschiktheid ... 71
E. Afspiegeling/anciënniteit ... 71
F. Medezeggenschap ... 72
G. Werk en (mantel)zorg ... 72
H. Werkgelegenheid ... 72
Bijzondere delen ... 73
Deel A ... 73
Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden ... 73
Bedrijfscatering ... 73
ARTIKEL 1: Algemeen ... 73
ARTIKEL 2: Lonen ... 73
ARTIKEL 3: Overwerktoeslag ... 73
ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag ... 73
Loontabel per 1 oktober 2019 ... 74
Matrix toeslagen overwerk operationele functies ... 75
Matrix toeslagen onregelmatige uren ... 76
Deel B ... 77
Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden ... 77
Institutionele catering ... 77
ARTIKEL 1: Algemeen ... 77
ARTIKEL 2: Loonindeling ... 77
ARTIKEL 3: Lonen ... 77

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd 77
ARTIKEL 5: Overwerktoeslag 77
ARTIKEL 6: Onregelmatigheidstoeslag 78
ARTIKEL 7: Ontwikkelingen 78
Loontabel per 1 oktober 2019 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994 79
Loontabel per 1 oktober 2019 voor werknemers in dienst na 1 juli 1994 80
Matrix toeslagen overwerkvergoedingen 81
Matrix toeslagen overwerkvergoedingen 82
Matrix toeslagen onregelmatige uren 83
Matrix toeslagen onregelmatige uren 84
Matrix toeslagen onregelmatige uren 85
DEEL C 86
Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden 86
Inflightcatering 86
ARTIKEL 1: Algemeen 86
ARTIKEL 2: Loonindeling 86
ARTIKEL 3: Lonen 86
ARTIKEL 3A: Eenmalige uitkeringen 86
ARTIKEL 4: Roostervrije tijd 86
ARTIKEL 5: Overwerktoeslag 86
ARTIKEL 6: Dienstroosters en onregelmatigheidstoeslag 87
Artikel 6A: Afbouwregeling nachtdiensttoeslag 88
ARTIKEL 7: Afbouw ploegentoeslag 89
ARTIKEL 8: Reiskosten, reistijden 89
ARTIKEL 9: Beloningen in natura 89
ARTIKEL 10: Eindejaarsuitkering 89
ARTIKEL 11: Aanvullende weekendregeling 89
ARTIKEL 12: Arbeidsongeschiktheid en duurzame inzetbaarheid 90
Loontabel per 1 oktober 2019 92
Matrix toeslagen overwerk operationele functies 93
Matrix toeslagen onregelmatige uren 94
Deel D 95
Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden 95
Onderwijscatering 95
ARTIKEL 1: Algemeen 95

ARTIKEL 2: Spaarurenregeling ⓘ 95
ARTIKEL 3: Lonen 95
ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag 95
ARTIKEL 5: Overwerktoeslag 95
ARTIKEL 6: Uitzonderingsbepaling uitruil 96
ARTIKEL 7: Vergunning tot afwijking 96
ARTIKEL 8: Toepassing cao Horeca 96
Voorschriften voor toepassing Spaarurenregeling 97
Matrix toeslagen onregelmatige uren van toepassing op werknemers in de onderwijscatering vóór 1 juli 1999 in dienst 98
Matrix toeslagen onregelmatige uren van toepassing op werknemers in de onderwijscatering vanaf 1 juli 1999 in dienst 99
Loontabel per 1 oktober 2019 100
BIJLAGEN BIJ DE CAO VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE 102
Uitvoeringsvoorschriften in verband met lidmaatschapskosten voor werknemers 103
Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling ⓘ 104
Mutatielijst bij contractswisseling 105
Formulier voor het maken van afspraken over roostervrije dagen 107

Trefwoordenregister

Afrekening van het loon	Artikel 33
Algemene bepalingen vakantierechten	Artikel 51
Antidiscriminatie	Artikel 73
Arbeidsduur, arbeidstijden	Artikel 16
Arbeidsongeschiktheid	Artikel 64 e.v.
Arbeidsovereenkomst	Artikel 7
Bedrijfs- en beroepskleding	Artikel 46
Bedrijfstakpensioenfonds	Artikel 90
Beloningen in natura	Artikel 34
Beoordelingssysteem	Artikel 31
Berekening vakantiedagen	Artikel 52
Bevallingsverlof	Artikel 68
Calamiteitenverlof	Artikel 70
Commissie Bezwaren Functie-indeling	Artikel 92
Consignatie	Artikel 1 lid 2, artikel 50
Continuarbeid	Artikel 12
Contractswisseling	Artikel 10
Definities	Artikel 1
Duur van de cao	Artikel 100
Einde van de arbeidsovereenkomst	Artikel 8
Feestdagen	Artikel 1 lid 3
Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen	Artikel 1 lid 4, artikel 93
Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen	Artikel 1 lid 5, artikel 93
Formulier afspraken roostervrije dagen	Bijlage 4
Functie-indeling	Artikel 23
Inbesteding	Artikel 11
Initieel en prijscompensatie	Artikel 32
Inschakeling werknemersorganisaties	Artikel 82
Jubileumtoeslag	Artikel 48
Kort verzuim	Artikel 58
Kledingtoeslag	Artikel 47
Leerlingen en leermeesters	Artikel 87
Locatie	Artikel 1 lid 8
Maatregelen in het kader van arbeidsongeschiktheid	Artikel 60 e.v.
Melding werkdruk	Artikel 76
Mutatielijsten bij contractswisseling	Bijlage 10
Onregelmatigheidstoeslag	Artikel 39
Opdrachtgever	Artikel 1 lid 13
Opdrachtnemer	Artikel 1 lid 14
Opzegtermijnen	Artikel 8
Ouderschapsverlof	Artikel 69
Overwerktoeslag	Artikel 37
Ploegendienst	Artikel 1 lid 17, artikel 12 e.v.
Ploegendienst medewerkers (afbouw)	Artikel 45
Proeftijd en schriftelijke arbeidsovereenkomst	Artikel 6
Regiomedewerker	Artikel 1 lid 18, artikel 17
Reiskosten	Artikel 49
Roostervrije dagen en adv oudere werknemers	Artikel 22

Rusttijd per dag	Artikel 18
Schriftelijke arbeidsovereenkomst en proeftijd	Artikel 6
Stage	Artikel 89
Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden	Artikel 95
Toetsingcommissie	Artikel 79
Uitzendkrachten/payrollers	Artikel 9
Uurloon	Artikel 1 lid 23
Vakantierechten	Artikel 51
Vakantierechten bij einde dienstverband en overlijden	Artikel 55
Vakbondscontributie	Artikel 57, bijlage 1
Vakbondswerk in de onderneming	Artikel 84
Vakopleiding en educatief verlof	Artikel 59
Vakraad voor de Contractcateringbranche	Artikel 1 lid 26, artikel 96
Veiligheid, gezondheid en milieu	Artikel 75
Vervallen van vakantiedagen	Artikel 53
Voorkoming ongewenste intimiteiten	Artikel 74
Wekelijkse rustdag	Artikel 15
Werkdruk	Artikel 76
Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden	Artikel 81
Werkingssfeer	Artikel 2, artikel 3
Ziekte / WIA	Artikel 63 e.v.
Zorgverlof	Artikel 71
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Artikel 68

Preambule

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Contractcateringbranche, looptijd 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022.

De cao Contractcateringbranche met looptijd 1 april 2019 tot 1 april 2020 was reeds geëxpireerd, maar stilzwijgend verlengd tot 1 april 2021. Cao-partijen hebben op 2 juni 2021 besloten de cao te wijzigen. Deze cao met looptijd van 1 april 2021 tot 1 april 2022 vervangt dan ook de vorige cao en treedt hiervoor met terugwerkende kracht in de plaats.

In de cao Contractcateringbranche met looptijd 1 januari 2018 tot 1 april 2019 zijn bepalingen met een langere looptijd opgenomen. Deze bepalingen zijn nog niet geëxpireerd en lopen door tot 1 januari 2023. Het betreft bepalingen ten aanzien van de Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (FBA), Stichting Fonds Sociale Verhoudingen Contractcatering (FBS), Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche en de Stichting Opleidingen Contractcatering en de bij deze Stichtingen behorende statuten en reglementen. Zie voor deze bepalingen en statuten en reglementen het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

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

a. Bedrijfscatering;
b. Institutionele catering;
c. Inflightcatering;
d. Onderwijscatering.

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

De RVU-regeling is neergelegd in de
- Vut-cao Contractcateringbranche

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

De rechtens geldende tekst van de cao betreft de tekst zoals gepubliceerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op
www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl
Die tekst is ook opgenomen op www.werkenincontractcatering.nl.
De rechtens geldende tekst prevaleert boven de tekst zoals neergelegd in deze cao-uitgave.

Algemeen deel

Definities

ARTIKEL 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

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

2. **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. **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 2020), Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag.

4. **FBA:**
   Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering.

5. **FBS:**
   Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering.

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

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

8. **Locatie:**
   De plaats waar door de opdrachtnemer, op basis van een overeenkomst met de opdrachtgever, restauratieve diensten worden verstrekt.
   De plaats kan uit meerdere uitgifte / verstrekkingspunten bestaan al of niet verspreid over verschillende ruimten in een gebouw of een complex gebouwen die tezamen een huisvesting van de opdrachtgever vormen. Met locatie is niet bedoeld een vestiging van de inflightcatering of van (andere) productiekeukens. Dientengevolge zijn hierop de artikelen **10** en **11** van de cao niet van toepassing.

9. **Meeruren ⓘ:**
   Uren die uitgaan boven de contractueel overeengekomen uren maar die niet liggen boven de normale arbeidsduur per week.

10. **Minimum-cao:**
    Deze cao draagt met uitzondering van artikel **49** een minimum karakter hetgeen wil zeggen dat minimaal de in deze cao opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

11. **Normale arbeidsduur ⓘ:**
De normale arbeidsduur is voor een werknemer:
- als hij 18 jaar of ouder is, 40 uur per week of 9 uur per dag;
- 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.

12. **OCC:**
Stichting Opleidingen Contractcatering.

13. **Opdrachtgever:**
De natuurlijke- of rechtspersoon die aan de opdrachtnemer op basis van een overeenkomst opdracht geeft tot het verrichten van contractcateringactiviteiten.

14. **Opdrachtnemer:**
De natuurlijke- of rechtspersoon die met de opdrachtgever een overeenkomst heeft gesloten tot het uitvoeren van contractcateringactiviteiten en werkgever is in de zin van deze cao.

15. **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.

16. **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.

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

18. **Regiomedewerker:**
Iedere werknemer die geen vaste formatieplaats bezet en op verschillende locaties werkzaamheden verricht of kan verrichten.

19. **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.

20. **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.

21. **SUCON II:**
De Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche II.

22. **Uitzendbureau:**
De natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers (hiermee wordt bedoeld de werkgever in de zin van de cao).

22a. **Payrollovereenkomst:**
De uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

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

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

25. **Vakantiekracht:**
De werknemer, die uitsluitend tijdens de vakanties van het dagonderwijs werkzaamheden verricht.

26. **VCC:**
Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche.

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

28. **Werknemer:**
Iedere natuurlijke persoon met uitzondering van stagiairs waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en wiens functie is ingedeeld in de in de cao genoemde salarisgroepen en die op locatie werkzaam is. De eis van het op locatie werkzaam zijn geldt uit de aard der activiteiten niet indien er sprake is van productiekeukens.

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

Voor een werknemer met een werkduur van minder dan de normale arbeidsduur worden de in deze cao opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast. Bij wijziging van het parttimepercentage worden de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar rato gewijzigd.

Werkingssfeer

ARTIKEL 2: Werkingssfeer algemeen

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers (iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon) die zich bezighouden met het verrichten van contractcateringactiviteiten (in welke verschijningsvorm dan ook) en hun werknemers die in het kader van hun arbeidsovereenkomst betrokken zijn bij activiteiten van hun werkgever op het gebied van contractcatering.

2. Voor contractcateringactiviteiten waarop deze cao van toepassing is, is karakteristiek het verlenen van restauratieve diensten ten behoeve van personen met wie de opdrachtgever een durende band heeft anders dan die strekkende tot dat verlenen, en die diensten worden verleend in directe relatie tot die band.

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

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

4. Offshore cateringactiviteiten zijn geen contractcateringactiviteiten in de zin van deze cao.

ARTIKEL 3: 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 opdrachtgever.
   In geval er sprake is van activiteiten op het gebied van inflightcatering en het bedrijf waarbinnen die activiteiten worden uitgevoerd ressorteert onder een andere bedrijfstak-cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet van 24 december 1927, Stb. 415, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Laatstelijk gewijzigd 18 april 2002, Stb. 215) dan behoeft de onderhavige cao niet verplicht te worden toegepast. Onder andere bedrijfstak-cao valt niet te verstaan de cao voor het Horecabedrijf.

4. Onder onderwijscatering wordt verstaan die activiteit waarbij restauratieve diensten op onderwijsinstellingen worden verleend.

ARTIKEL 4: Vrijwillige aansluiting

1. Vrijwillige aansluiting is mogelijk voor cateringbedrijven alsmede voor aanverwante sectoren die niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze cao c.q. voor cateringbedrijven wier werknemers niet ressorteren onder de werkingssfeer van deze cao.
   Deze cao wordt eveneens van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers als gevolg van vrijwillige aansluiting.

ARTIKEL 5: Gemengde individuele werkzaamheden

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

De cao wordt niet toegepast op activiteiten uitgevoerd door een (hele) onderneming die geen contractcateringactiviteiten in de zin van artikel 2 en 3 van de cao betreffen en waarvoor geen rechtsgeldige cao geldt dat wil zeggen een cao waarvoor een kennisgeving van ontvangst volgens artikel 4 van de Wet op de Loonvorming is afgegeven.

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

3. De werkgever kan gebruik maken van de modelarbeidsovereenkomsten ⓘ.

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 opdrachtgever.

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 opdrachtgever, 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 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 artikel 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.

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

ARTIKEL 11: 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 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 C van toepassing is, werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

    a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In dagdienst wordt als regel gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Dit is van toepassing voor de bedrijfscatering. Voor werknemers in de institutionele catering (**deel B**) en de onderwijscatering (**deel D**) gelden, afhankelijk van datum indiensttreding, afwijkende tijden voor de dagdienst.

    b. Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In 2-ploegendienstrooster wordt als regel maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.

    c. Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van drie aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. In 3 ploegendienstrooster wordt als regel op maandag tot en met zaterdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.

    d. Een 5-ploegendienstrooster, waarbij als regel wordt gewerkt op alle dagen van de week en de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.

2. Aanbevolen wordt voor alle werknemers een voorwaarts roterend rooster te hanteren.

ARTIKEL 13: Invulling dienstroosters bedrijfsniveau

Op bedrijfsniveau kunnen met instemming van de Ondernemingsraad, of bij ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging, andere varianten van ploegendiensten aan de orde zijn dan die beschreven in artikel **12** van deze cao. Met instemming van Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan dan invulling worden gegeven aan arbeidsduur en arbeidstijden alsmede aan percentages.

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.
   Voor een nadere toelichting zie artikel 7:610b BW en artikel 7:628 BW.

ARTIKEL 17A: Flexibele arbeidsduur

1. De werknemer kan niet verplicht worden meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis.

2. Indien de onder a genoemde 20% van de overeengekomen arbeidsduur minder is dan 1 uur, geldt 1 uur.

3. Voor de werknemer die conform het rooster minder dan 5 dagen per week werkt geldt in relatie tot lid 1, 1 dag.

4. De aldus gewerkte “plus”uren (in het geval er langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur) of niet gewerkte “min”uren (in het geval korter wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur) worden in een periode van een kalenderkwartaal gesaldeerd.

5. Voor de fulltimer geldt een maximum van 40 plusuren aan het einde van ieder kalenderkwartaal.

6. Indien het aldus ontstane saldo positief is (dat wil zeggen dat het aantal plusuren groter is dan het aantal minuren) wordt het positieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal als meeruren uitbetaald.

7. Indien het aldus ontstane saldo negatief is (dat wil zeggen dat het aantal minuren groter is dan het aantal plusuren) 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: Pilot flexibele arbeidsduur

Aanleiding
Cao-partijen hebben de ambitie om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk te komen tot een nieuwe set van arbeidsvoorwaarden geldend voor de periode na 31 maart 2022. De looptijd van deze cao wordt daarom benut om in de vorm van pilots ervaring op te doen met de toepassing van afwijkende bepalingen (ten opzichte van de reguliere cao-bepalingen) zodat die gebruikt kunnen worden voor de vormgeving van de cao na 31 maart 2022. Tegen deze achtergrond hebben cao-partijen afgesproken ten aanzien van artikel 17A in de vorm van pilots ervaring op te doen.

Algemene randvoorwaarden
1. De pilot start op of na 1 juli 2021 en duurt tot en met 31 maart 2022.
2. De pilot heeft alleen betrekking op werknemers die op of na 1 juli 2021 in dienst treden bij de werkgever en nieuw in de sector zijn. Uitzondering hierop vormen nieuwe werknemers die vallen onder Deel D, artikel 8 waarop de cao Horeca zoals omschreven van toepassing is.
3. De pilot draagt bij aan het opdoen van ervaring met een afwijkende regelset die in principe toepasbaar is op de gehele sector.
4. De pilot wordt uitgevoerd binnen het kader van gelijk loon voor gelijk werk onder dezelfde omstandigheiden (geen financieel nadeel voor werknemers).
5. De werkgever dient de pilot aan te melden bij een paritaire commissie gevormd door cao-partijen. De paritaire commissie beoordeelt of de pilot valt binnen de doelstelling (ervaring opdoen inzake nieuwe regels) en randvoorwaarden (algemeen en pilotspecifiek). Op basis van deze beoordeling bepaald de paritaire commissie of de pilot binnen het bedrijf doorgang kan vinden.

6. De werkgever meldt ter informatie voor de paritaire commissie bij de aanvraag of en zo ja hoe afstemming heeft plaatsgevonden met OR, PVT of bij ontbreken hiervan met een vertegenwoordiging van personeelsleden.
7. Onderdeel van de pilot is een uit te voeren evaluatie die uiterlijk begin december 2021 dient te zijn uitgevoerd.
8. De werkgever heeft ten aanzien van de flexibele arbeidsduur de keuze uit pilot 1 of pilot 2.

Pilot 1: fulltime dienstverband 2080 uur
In afwijking van artikel 17A leden 4 tot en met 7 van de cao gelden in het kader van de pilot de volgens regels.
1. De uren die de werknemer meer heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur op weekbasis zijn plusuren. De uren die de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur op weekbasis zijn minuren.
2. In de periode tot en met 31 december 2021 kunnen plusuren en minuren met elkaar verrekend worden. Verrekening van de minuren vindt in het kader van de pilot plaats op basis van zes maanden.
2. De werkgever berekent per 31 december 2021 het aantal uren. Indien er sprake is van minuren mag de werkgever deze uren verrekenen met maximaal twee adv-dagen, tenzij de werkgever de werknemer niet in staat heeft gesteld de overeengekomen arbeidsduur te verrichten. Indien er sprake is van meer minuren boven de maximaal twee adv-dagen (16 uur), geldt dat deze voor rekening van de werkgever komen en dus komen te vervallen.
3. Indien er per 31 december 2021 sprake is van plusuren dan mag werkgever maximaal 100 plusuren doorschuiven naar het volgende jaar. Alle uren boven de 100 worden aan de werknemer als meeruren uitbetaald. Doorgeschoven plusuren dienen uiterlijk 31 maart 2022 opgenomen te worden. Als het niet mogelijk is om deze plusuren voor 31 maart 2022 te compenseren, worden deze uren uiterlijk in de daaropvolgende maand als meeruren uitbetaald.
4. Voor de parttimer of de werknemer die later dan 1 juli 2021 in dienst is gekomen, gelden de bovengenoemde uren naar rato.

Pilot 2: fulltime dienstverband 1976 uur
In afwijking van artikel 1 lid 23, artikel 16, artikel 17A leden 4 tot en met 7 en artikel 22 lid leden 1 tot en met 4 van de cao gelden in het kader van de pilot de volgende regels.
1. De normale arbeidsduur is 1976 uur per jaar. De werknemer heeft geen atv-dagen. Het uurloon bedraagt 1 gedeeld door 164,66 van het maandsalaris (bij toepassing van periodesalaris bedraagt dit 1 gedeeld door 152).
2. De uren die de werknemer meer heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur op weekbasis zijn plusuren. De uren die de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur op weekbasis zijn minuren.
3. In de periode tot en met 31 december 2021 kunnen plusuren en minuren met elkaar verrekend worden.
4. De werkgever berekent per 31 december 2021 het aantal uren. Als er sprake is van minuren, komen deze voor rekening van de werkgever en dus te vervallen. Indien er sprake is van plusuren dan mag werkgever maximaal 100 plusuren doorschuiven naar het volgende jaar. Alle uren boven de 100 worden aan de werknemer als meeruren uitbetaald. Doorgeschoven plusuren dienen uiterlijk 31 maart 2022 opgenomen te worden. Als het niet mogelijk is om deze plusuren voor 31 maart 2022 te compenseren, worden deze uren uiterlijk in de daaropvolgende maand als meeruren uitbetaald.
5. Voor de parttimer of de werknemer die later dan 1 juli 2021 in dienst is gekomen, gelden de bovengenoemde uren naar rato.

ARTIKEL 17C: 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.
Voor nadere toelichting zie artikel 7:610b BW.

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 arbeidsduurverkorting.

   De aanvullende rechten zijn als volgt:
   55 jaar 36 uur per jaar
   56 jaar 48 uur per jaar
   57 jaar 60 uur per jaar
   58 jaar 72 uur per jaar
   59 tot en met 66 jaar 84 uur per jaar

Het bepaalde in lid 2 t/m 5 is zoveel mogelijk, analoog van toepassing.
De werknemer van 55 jaar of ouder heeft tevens recht op het ruilen van loon voor roostervrije dagen conform het bepaalde in artikel **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 arbeidsduurverkorting.

   De aanvullende rechten zijn als volgt:
   57 jaar 36 uur per jaar
   58 jaar 48 uur per jaar
   59 jaar 60 uur per jaar
   60 jaar 72 uur per jaar
   61 tot en met 66 jaar 84 uur per jaar

   Het bepaalde in lid 2 t/m 5 is zoveel mogelijk, analoog van toepassing.
   De werknemer van 55 jaar of ouder heeft tevens recht op het ruilen van loon voor roostervrije dagen conform het bepaalde in artikel **56**.

Functie-indeling en functievervulling

ARTIKEL 23: Functie-indeling

1. a. De werkgever dient bij de functie-indeling gebruik te maken van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering. Het Handboek Referentiefuncties maakt deel uit van de cao en is verkrijgbaar bij de Vakraad.
   b. De werkgever stelt een bedrijfsfunctie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.
   c. De werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de in de meest passende functiecategorie voorkomende referentiefuncties en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie het meest past. Mocht dit aan de hand van de in de functiecategorie voorkomende referentiefuncties niet mogelijk zijn, dan maakt hij gebruik van de referentiefuncties van andere functiecategorieën.
   d. De bedrijfsfunctie wordt aan de hand van de, langs de in c. beschreven procedure gevonden vergelijkbare referentiefunctie(s), ingedeeld in een functiegroep.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer mede te delen in welke functiegroep de door hem te vervullen bedrijfsfunctie wordt ingedeeld alsmede de gehanteerde referentiefunctie. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dat wenst, dient hem door de werkgever het handboek ter inzage te worden gegeven.

ARTIKEL 24: Invoeringsbepaling functie-indeling

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 herziet dan wel handhaaft.

e. Er is een Commissie Bezwaren Functie-indeling. Zie voor het reglement van die commissie het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044

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 functiejarenschaal

1. Voor iedere werknemer, op wie dit hoofdstuk van toepassing is, stelt de werkgever het loon vast aan de hand van de groep waarin de werknemer is ingedeeld met behulp van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering.

2. Toepassing functiejarenschalen:
   a. De werknemer ontvangt tenminste het schaalsalaris van de functiejarenschaal bij 0 functiejaren, behorende bij de functiegroep waarin bij overeenkomstig de uit te oefenen functie is ingedeeld. Werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden kunnen evenwel gedurende de maximumduur van een halfjaar worden ingeschaald op een aanloopschaalsalaris zoals vermeld in de van toepassing zijnde loonschaal. Dit aanloopschaalsalaris kent in de loongroepen I en II een salaris dat 10% ligt onder het van toepassing zijnde cao-loon. In loongroep III bedraagt dit percentage 5%. Als minimum geldt het wettelijk minimumloon.
   b. Daar waar recht bestaat op een functiejaar, wordt het schaalsalaris op 1 januari van enig jaar vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging, zoals aangegeven in het schaalsalaris, mits de betrokken werknemer vóór 1 oktober voorafgaande in dienst van de werkgever was. Indien de werknemer werkzaam is bij een werkgever die met instemming van de Ondernemingsraad, dan wel met instemming van de personeelsvertegenwoordiging bij ontbreken van een Ondernemingsraad, en met inachtname 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 vakantiekracht en loon uitzendkracht/payroller

1. Het loon en eventuele loonaanpassingen voor de werknemer, werkzaam als vakantiekracht, wordt bepaald door in de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag 1968. Een vakantiekracht kan nooit werkzaamheden verrichten, die voorkomen in schaal 3 of hoger en komt niet in aanmerking voor initiële prijscompensatie conform deze cao.

2. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat aan inleenkrachten (uitzendkracht) loon en overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig het hierna bepaalde. Vanaf de eerste dag van de verblijfduur dient de uitzendkracht te worden betaald op het niveau van de cao.Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen: het van toepassing zijnde schaalsalaris en de toeslagenmatrix voor overwerk en onregelmatige uren (waaronder feestdagentoeslag) alsmede de arbeidsduurverkorting, de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen d.w.z. de kledingtoeslag en de reiskosten (het één en ander voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en periodieken. 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).

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

4. Indien en voor zover de inlenende werkgever de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende uitzendkracht of payrollwerknemer aansprakelijk voor naleving van de in die leden bedoelde cao-verplichtingen als ware de uitzendkracht of payrollwerknemer bij de werkgever zelf in dienst.

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

Overplaatsing naar andere functiegroep c.q. schaal:

a. Bij definitieve indeling in een hogere salarisschaal of functiegroep van de 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 - 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 salariëring. 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 functiejarenverhoging 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 functiejarenverhoging is alleen van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.

5. Personeelsbeoordeling, gekoppeld aan gedifferentieerde functiejarenverhoging 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 functiejarenverhoging gelijk zijn aan nul.

14. In het geval van een matig zal de periodieke functiejarenverhoging gelijk zijn aan 50% van de geldende periodieke normverhoging.

15. In het geval van een goed zal de periodieke functiejarenverhoging gelijk zijn aan 100% van de geldende periodieke normverhoging.

16. In het geval van een uitstekend zal de periodieke functiejarenverhoging 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.

Geen vervangende instemming

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

Loonsverhoging en loonbetaling

ARTIKEL 32: Initieel en prijscompensatie

1. Gedurende de looptijd van de cao worden de lonen niet verhoogd.

2. Het systeem van prijscompensatie blijft gehandhaafd maar zal met betrekking tot de contractsperiode van de cao niet tot uitbetaling leiden.

3. Werknemers die vrijwillig bij deze cao zijn aangesloten, hebben recht op de loonsverhogingen.

ARTIKEL 33: Afrekening van het loon

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

Hierop moet duidelijk vermeld zijn:
a. De naam van de werknemer;
b. De functiebenaming;
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.

RTIKEL 34: Beloningen in natura

1. Iedere werknemer heeft recht op minstens twee koppen koffie of thee per dag zonder hiervoor enige vergoeding aan de werkgever verschuldigd te zijn.

2. De werkgever is verplicht aan een werknemer, werkzaam op een locatie met de functiebenaming kok gratis die maaltijd te verstrekken die binnen de dienstverlening op het project wordt verstrekt.

3. De werkgever belast het loon van de werknemer bedoeld in lid 2 conform op enig moment wettelijk geldende regelingen.

Overwerk, overwerkvergoeding en maximale arbeidstijden

ARTIKEL 35: Verplichting tot overwerk

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

Overwerk is toegestaan tot de maximale arbeidstijden.

ARTIKEL 36: Maximale arbeidstijden

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

2. De werknemer van 18 jaar of ouder verricht ten hoogste 48 uur per week arbeid.

ARTIKEL 37: Overwerktoeslag

1. De werknemer die overwerk heeft verricht, heeft recht op een overwerktoeslag zoals opgenomen in de overwerkmatrix die op de werknemer van toepassing is. Het recht op de toeslag geldt vanaf het moment dat de normale arbeidstijd 15 minuten is overschreden met terugwerkende kracht tot aanvang van deze 15 minuten.

2. Bij de 4- en 5-ploegendienst geldt een vaste overwerkvergoeding van 75%.

ARTIKEL 38: Uitzonderingsbepaling overwerk

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

Andere toeslagen en vergoedingen

ARTIKEL 39: Toeslagen onregelmatige uren en uitzonderingsbepaling

1. Wanneer de werknemer werkt op onregelmatige uren, dan heeft de werknemer recht op een financiële vergoeding zoals opgenomen in de matrix onregelmatige uren die op hem van toepassing is.

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

ARTIKEL 40: Anticumulatie overwerk- en 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 ploegendienstrooster) 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 ploegendienstregeling werkt en op aanwijzing door de werkgever dan wel om gezondheidsredenen niet meer in de ploegendienstregeling werkzaam kan zijn, ontvangt de volgende garantie van inkomen:

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

ARTIKEL 46: Bedrijfs- en beroepskleding

1. Onder bedrijfskleding wordt uitsluitend verstaan kleding, die kennelijk bestemd is om slechts in het bedrijf of de bedrijven van een bepaalde werkgever te worden gedragen.

2. De kosten van aanschaffing van door de werkgever voorgeschreven bedrijfskleding komen voor rekening van de werkgever; de kosten van herstelling en/of chemisch reinigen zijn voor rekening van de werkgever, tenzij de herstelling of het chemisch reinigen noodzakelijk is geworden door opzet of grove schuld van de betrokken werknemer. Het chemisch reinigen zal plaatsvinden indien in het kader van de textiel- en wasvoorschriften chemische reiniging voorgeschreven is.

3. De bedrijfskleding, waarvan de aanschaffingskosten door de werkgever zijn voldaan, is het eigendom van de werkgever. De werkgever is verplicht de benodigde bedrijfskleding ter beschikking te stellen aan de werknemer die deze draagt ten behoeve van het bedrijf of de bedrijven van die werkgever, waarin hij werkzaam is.

4. Onder beroepskleding wordt verstaan: die specifieke kleding die kenmerkend is voor de uitvoering van een bepaald beroep, zoals koks- en kelnerskleding.

5. De kosten van aanschaffing, onderhoud en schoonhouden van beroepskleding van een werknemer zijn voor rekening van die werknemer. Hiervoor wordt een kledingtoeslag toegekend volgens het bepaalde in artikel **47**. De werkgever heeft het recht de aanschaffing van de beroepskleding te doen en deze vervolgens ter beschikking te stellen aan de werknemer. Het onderhoud en de bewassing -exclusief chemisch reinigen- conform lid 2, van deze kleding komen voor rekening van de werknemer.

ARTIKEL 47: Kledingtoeslag

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

ARTIKEL 48: Jubileumtoeslag

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

ARTIKEL 49: Reiskosten ⓘ

Dit artikel geldt vanaf 1 januari 2015.

1. 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 en vanaf 1 januari 2019 € 0,15 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 en per 1 januari 2019 € 0,15 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.

5. Persoonlijke toeslag reiskosten: alle werknemers met uitzondering van regiomedewerkers

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.

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 (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 (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.

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:
a. 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.
b. 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).
c. 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 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 herrekende bruto persoonlijke toeslag zal verlaagd worden met een percentage van 30% ter compensatie van de afdracht van de ter zake verschuldigde premies en belastingen aan de Belastingdienst, vakantiegeld en overige emolumenten. Deze bruto vergoeding wordt per loonbetalingsperiode uitgekeerd.

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

ARTIKEL 49A: Pilot reiskosten
In aanvulling op de pilot flexibele arbeidsduur is er ook een pilot reiskosten.
Om gebruik te maken van de pilot reiskosten gelden dezelfde algemene voorwaarden als geformuleerd bij artikel 17B van de cao. In het kader van de pilot reiskosten kan een bedrijf er voor kiezen om voor de reiskosten een andere vergoedingsstructuur toe te passen. Hierbij geldt dat artikel 49, in afwijking van artikel 49 lid 8 sub c, dient te worden opgevat als een minimumbepaling.

ARTIKEL 50: Consignatie

1. Alleen werknemers van 18 jaar en ouder kunnen geconsigneerd worden.

2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
   a. tenminste gedurende 2 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen consignatie wordt opgelegd; tijdens de bij deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven onafgebroken rusttijd direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst geen consignatie wordt opgelegd;
   b. ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en 60 uren per week arbeid verricht;
   c. ten hoogste gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende werken arbeid verricht.

3. Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode van 00.00 uur tot 06.00 uur bestrijkt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid verricht.

4. De minimum arbeidstijd per oproep bedraagt 30 minuten.

5. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd heeft recht op een consignatietoeslag van € 0,68 per uur. De consignatievergoeding bedraagt tenminste 3 uren.

Vakantie en verlof

ARTIKEL 51: Algemene bepalingen vakantierechten

1. De vakantierechten bestaan uit vakantiedagen en vakantietoeslag.

2. Het bepaalde in de artikelen 51 t/m 55 is ook van toepassing op de regiomedewerker en de parttimer werknemer. De rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van het feitelijk aantal gewerkte uren gedurende het vakantiejaar met een maximum van 40 uur per week.

3. Voor de opbouw van vakantierechten gelden de bepalingen van artikel 7: 634 BW en artikel 7:635 BW.

4. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon als bedoeld in artikel 7:639 BW.

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.

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

ARTIKEL 53: Vervallen van vakantiedagen

1. De wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is verworven. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het vakantiejaar waarin de aanspraak is verworven.

2. Indien er vanwege arbeidsongeschiktheid of om niet aan de werknemer toe te rekenen operationele redenen wettelijke vakantiedagen niet zijn genoten waardoor er aan het einde van de vervaltermijn een positief saldo aan wettelijke vakantiedagen bestaat, kan deze ingezet worden voor opleidingsdagen of als financiering van opleidingen. Er mogen maximaal 10 dagen gebruikt worden. Deze dagen kunnen fiscaal vriendelijk worden ingezet indien het werkgerelateerde opleidingen betreft en werkgever en werknemer vooraf zijn overeengekomen dat dit positief saldo ingezet kan worden voor die opleidingen.

3. Indien de werknemer zijn wettelijk vastgestelde vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 mei, volgend op het einde van het vakantiejaar, waarin ze zijn verdiend, stelt de werkgever de data voor deze vakantiedagen vast.

ARTIKEL 54: Berekening vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag is gelijk aan 8% van het loon respectievelijk de uitkering in het kader van de Ziektewet en de aanvullingen daarop welke de werknemer in 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 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: Uitruil 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/vakbondscontributie

a. Wanneer belastingfaciliteiten een regeling mogelijk maken waarin wordt afgezien van een deel van het loon of verlofdagen, is het toegestaan om in de individuele arbeidsovereenkomst van de cao afwijkende afspraken te maken.

b. De leden van de vakbonden betrokken bij deze cao kunnen gebruik maken van de fiscale faciliteit die geldt voor de betaling van de vakbondscontributie door deze contributie 1x per jaar fiscaal vriendelijk met het salaris te verrekenen. Deze faciliteit geldt indien en voor zover de fiscale regeling geldt. Voor nadere uitvoeringsvoorschriften wordt verwezen naar **bijlage 1**.

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	**4 dagen**
	één van zijn ouders of schoonouders	**2 dagen**
b.	Bij begraven of cremeren van: één van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte linie t/m grootouders (niet zijnde levenspartner, ouders of kinderen van de werknemer), een broer, zuster, zwager of schoonzuster	**1 dag**
c.	Bij huwelijk of registreren van partnerschap van: de werknemer,	**2 dagen**
	één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, broer, zuster, zwager of schoonzuster, vader, schoonvader, moeder of schoonmoeder, mits de plechtigheid wordt bijgewoond	**1 dag**
d.	Bij 25-jarig huwelijksfeest: van de werknemer, diens ouders of schoonouders, mits hij gedurende een jaar aaneengesloten in vaste dienst is	**1 dag**
e.	Bij 40-, 50- of 60- jarig huwelijksfeest: van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer mits hij gedurende een jaar aaneengesloten in vaste dienst is	**1 dag**
	Bij 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer	**1 dag**
f.	Ter gelegenheid van de eerste Heilige Communie: het dopen, de Berith mila, het afleggen van de belijdenis, de Bar mitswah van één van zijn kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond	**1 dag**
g.	Voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten van werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao als aangewezen officiële afgevaardigde, mits de werknemer de werkgever aantoont, dat hij als zodanig de bijeenkomst dient bij te wonen en voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen georganiseerd door de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao of hun vakcentrales, mits de werkzaamheden dit toelaten en de werknemer tijdig tevoren overleg met de werkgever heeft gepleegd	**over hoogstens 12 dagen per jaar**
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 3 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. Cao-partijen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een goed opleidingsbeleid voor werknemers in de branche. Zij maken daarbij onderscheid tussen noodzakelijke en wenselijke opleidingen.

2. Tot de noodzakelijke opleidingen behoren de OCC-opleidingen en examens. De vergoeding voor deze noodzakelijke opleidingen bedraagt 100%. Dit betreft de kosten van het opleidingsinstituut (inschrijvingskosten en lesgeld), de kosten van noodzakelijk en voorgeschreven studiemateriaal alsmede de examenkosten.

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

3. Voor opleidingen die door zowel werknemer als werkgever wenselijk wordt geacht voor een door de werknemer beoogde loopbaanontwikkeling, zal 50% van de opleidingskosten zoals genoemd in lid 2 worden vergoed, vergoeding van werktijd zoals bij noodzakelijke opleidingen hieronder niet begrepen. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over het verlof voor deze opleidingen.

4. Om iedere medewerker in staat te stellen zijn opleidingsbehoefte te kunnen uiten en om ervoor te zorgen dat aan die uiting van behoefte, binnen kaders, gevolg wordt gegeven zal, regelmatig maar tenminste éénmaal per twee jaar al of niet gekoppeld aan de periodieke functioneringsgesprekken met de werknemer, een gesprek worden gevoerd dat resulteert in afspraken omtrent scholing en ontwikkeling, een Persoonlijk Ontwikkelings Plan. Dit zal logischerwijs op structurele wijze vorm worden gegeven binnen de te houden functioneringsgesprekken.

5. Werkgevers verschaffen ten behoeve van het stimuleringsbeleid van OCC tot opleidingsbeleid van werkgevers, aan OCC relevante informatie over het eigen opleidingsbeleid.

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 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 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 62: Verzuimaanpak door werkgevers

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

Werkgevers zullen maatregelen nemen gericht op:
1. Evenwicht in de werksituatie
2. Opzetten en handhaven van een op terugkeer gerichte aanpak
3. Inschakelen van deskundigen bij verzuimbestrijding

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

ARTIKEL 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 ⓘ

1. 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 BW. 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 maandtijdvakken.

2. De werknemer behoudt bij voortdurende arbeidsongeschiktheid gedurende week 53 t/m week 104 aanspraak op loon en wel ter hoogte van 80% van zijn loon 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%.

3. De termijn van genoemde arbeidsongeschikte periode van 104 weken wordt, met behoud van de hiervoor genoemde aanspraak, met de duur van de vertraging verlengd ingeval de werkgever de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laat meldt bij de uitvoeringsinstelling.
   Voor nadere toelichting zie artikel 7:629 BW.

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 arbeidsongeschiktheid 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 verdiencapaciteit 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. In de plaats hiervan geldt voor hen artikel 12 deel C van deze cao.
   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. In de plaats hiervan geldt voor hen artikel 12 deel C van deze cao.

d. De werkgever is gehouden tot het bevorderen van gelijke kansen bij de werving van nieuwe werknemers, zulks overeenkomstig het door partijen bij deze cao geformuleerde aannamebeleid.
e. De werkgever is gehouden het in het bedrijf van werkgever geldende promotiebeleid op normale wijze van toepassing te laten zijn op gehandicapte werknemers.
f. Ten behoeve van gehandicapten zorgt de werkgever voor een optimale toegankelijkheid van de interne opleidingen op een zodanige wijze, dat gehandicapten zich binnen de opleidingslocatie onafhankelijk kunnen verplaatsen en daar onafhankelijk kunnen verblijven alsmede dat de leerstof en leermiddelen voor hen toegankelijk zijn. Gehandicapten hebben daarbij dezelfde opleidingsmogelijkheden als niet-gehandicapten.
g. De werkgever zal arbeidsongeschikte werknemers registreren die 2 jaar of langer ziek zijn en die niet of niet volledig hun functie hebben kunnen hervatten. Bovendien registreert de werkgever die werknemers, voor wie op grond van een medische indicatie maatregelen zijn getroffen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid. Andere preventieve maatregelen worden eveneens geregistreerd.

2. Verplichtingen van de werknemer
   a. De werknemer zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, al datgene doen wat het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid in positieve zin kan beïnvloeden. Een geneeskundig onderzoek is hierbij niet uitgesloten.
   b. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen, die door de werkgever, overeenkomstig het door partijen bij deze cao geformuleerde herplaatsingsbeleid, worden genomen.

Ouderschap en zorg

ARTIKEL 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 uitgerekende bevallingsdatum dient in te gaan. Werkneemsters die zwanger zijn van een meerling hebben recht op vier weken extra zwangerschapsverlof**.**

3. De werkneemster kan het bevallingsverlof vanaf de zesde week na de bevalling flexibel opnemen over een periode van maximaal 30 weken.

4. De partner van de moeder heeft na de bevalling recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal het aantal werkuren per week.

ARTIKEL 69: Ouderschapsverlof

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

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

ARTIKEL 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 en 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.

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

ARTIKEL 74: Voorkoming ongewenste intimiteiten

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

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

2. Er is een klachtenprocedure. Zie daarvoor het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

ARTIKEL 75: Veiligheid, gezondheid en milieu

1. Tweemaal per jaar zal in de Vakraad overleg plaatsvinden over kwaliteit van de arbeid, veiligheid, gezondheid en milieu in de bedrijfstak. Werkgevers zullen ten behoeve van het overleg schriftelijk informatie verstrekken. Hierbij zal waar mogelijk aandacht worden besteed aan de stand van zaken, ontwikkelingen en eventueel gewenste maatregelen.

2. a. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
   b. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
   c. De werkgever zal in contact met de leveranciersgroep zoveel mogelijk gebruik maken van milieuvriendelijke middelen.
   d. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een gevaar voor zijn eigen leven of gezondheid of dat van anderen oplevert, zodanig dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de leidinggevende in lijn of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.

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

ARTIKEL 76: Melding werkdruk

Er is een Reglement Meldingsprocedure werkdruk. Zie daarvoor het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044. Meldingen kunnen volgens deze procedure voorgelegd worden aan de Toetsingscommissie en via haar aan de desbetreffende Geschillencommissie van de Vakraad.

De Toetsingscommissie wordt samengesteld door de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, met dien verstande dat:

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

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.

ARTIKEL 80: Re-integratie arbeidsgehandicapten

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

ARTIKEL 81: Werkgelegenheid bij bijzondere bedrijfsomstandigheden

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

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

In geval van realisering van de plannen zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties treden, teneinde zoveel mogelijk rekening te houden met de nadelige gevolgen voor de betrokken werknemers.
Tevens zal in het overleg met de werknemersorganisaties bij de cao en, indien door de werkgever gewenst, ook de werkgeversorganisatie bij de cao, worden bepaald welke voorzieningen eventueel in verband hiermede worden getroffen, waarbij begrepen de procedure en het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht.

Verplichtingen bij bedrijfsbeëindiging, reorganisatie e.d.

ARTIKEL 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 daarmede 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 84: Vakbondswerk in de onderneming

1. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties bij de cao wordt op verzoek toegang verleend tot door de werkgever aangewezen ruimte in vestigingen van de werkgever ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de vakbond. Dit is ook mogelijk op cateringlocaties, alleen als de onderneming daartoe uitdrukkelijk, via de HR-directeur van werkgever toestemming verkrijgt van de betreffende cliënt. De bestuurders respectievelijk kaderleden of leden van de vakbond zullen nimmer zelfstandig contact met de betreffende cliënt zoeken. Iedere werknemersorganisatie wordt in staat gesteld om op deze wijze per jaar 5 locaties aan te wijzen om buiten werktijd te overleggen.

2. Het bepaalde onder lid 1 geldt evenzeer voor de volgende faciliteiten voor vakbonds-kaderleden, werkzaam in de onderneming, die een functie vervullen in het vakbondswerk in de onderneming:
   a. het verspreiden van geschriften van de vakbond volgens met de werkgever overeengekomen wijze(n);
   b. het houden van onderling beraad met andere vakbondsleden, werkzaam in de onderneming;
   c. het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een klacht.

3. Het bepaalde in lid 1 en 2 veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Mochten deze op enig moment naar de mening van de werkgever ontbreken, zoals bij een ernstig conflict, dan kan de onderneming de hier bedoelde regelingen buiten werking stellen. Indien de afgesproken faciliteiten onjuist gebruikt worden, dan heeft de werkgever het recht deze te schorsen.

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

4. Kaderleden betrokken bij het vakbondswerk in de onderneming worden door de werknemersorganisaties bij deze cao kenbaar gemaakt aan de werkgever. De tijdstippen in het kader van deze werkzaamheden worden vooraf met de ondernemingsleiding dan wel locatieleiding overeengekomen.

5. In een situatie van bedrijfsbeëindiging, fusie, overname, reorganisatie of oprichting van een Europese Ondernemingsraad worden de werknemersorganisaties bij de cao door de werkgever vroegtijdig betrokken bij besprekingen / ontwikkelingen die daarvoor van belang zijn.

ARTIKEL 85: Vakbondskaderleden en personeelsvertegenwoordiging

1. In aanvulling op artikel 7:670 lid 5 BW genieten vakbondskaderleden dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 7:670 lid 4 BW.

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: Leerlingen en leermeesters

1. De leerling wordt ingeschaald in loonschaal 2.

2. De leerling kan uitsluitend werkzaam zijn in bedrijven, erkend als leerbedrijf door of namens het bestuur van de Stichting SBB.

3. Ten behoeve van de leerling dient een praktijkovereenkomst te zijn gesloten tussen de patroon en de leerling, dan wel, bij diens minderjarigheid, zijn wettelijke vertegenwoordiger(ster) en de school mede ondertekend door Stichting SBB. De schriftelijke arbeidsovereenkomst voor leerlingen wordt in drievoud opgemaakt. De werkgever is verplicht de leerling voor de aanvang van het dienstverband een exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken. Het derde exemplaar is voor Stichting SBB.

4. De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de praktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst vervalt indien de praktijkovereenkomst eindigt en de praktijkovereenkomst vervalt indien de arbeidsovereenkomst eindigt.

5. De werkgever is verplicht de leerling in de gelegenheid te stellen het aanvullend theoretisch en beroepsbegeleidend onderwijs te volgen aan de onderwijsinstelling, bedoeld in de praktijkovereenkomst.

6. De werkgever is verplicht de schooldag door te betalen voor leerlingen die een opleiding volgen via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingstelsel) en waarvoor een praktijkovereenkomst door werkgever, werknemer en school is opgemaakt.

7. De werkgever is verplicht de leermeester in de gelegenheid te stellen het leermeesteroverleg bij te wonen. De werkgever dient hem hiertoe maximaal twee dagen per jaar in de gelegenheid te stellen.

ARTIKEL 88: Uitzondering loonbetaling bij schoolbezoek

Geen loon is verschuldigd over dagen, waarop de werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een school, vormingsinstituut of cursus moet bezoeken en waarvoor geen praktijkovereenkomst zoals vermeld in artikel **87 lid 3** beschreven, is opgemaakt; voor hem wordt het maandloon dan naar evenredigheid verminderd.

ARTIKEL 89: Stage

1. Een stage heeft tot doel het onder begeleiding opdoen van relevante ervaring binnen een stagebedrijf. De verantwoordelijkheid voor de stage berust bij de onderwijsinstelling. De stage heeft een opleidend en voorbereidend karakter.

2. In geval er sprake is van een stage wordt er tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de stagiaire een stageovereenkomst gesloten waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
   - begin en einde van de stage;
   - de aard van de activiteiten die de stagiaire zal gaan verrichten conform de stageopdracht;
   - wie als mentor zal optreden;
   - werktijden;
   - wanneer en op welke wijze de stage zal worden geëvalueerd;
   - of en zo ja, welke de vergoedingen zijn die de stagiaire ontvangt.

3. De stagiaire is krachtens de wet verzekerd voor de Wajong en de Ziektewet indien zij een stagevergoeding ontvangen. Ontvangt de stagiair een stagevergoeding die minstens zo hoog is als het wettelijk minimumloon en gaat de stagiair als een gewone werknemer aan de slag, dan is de stagiair ook verzekerd voor de Werkloosheidswet en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen. Zoals iedereen is een stagiair verplicht zich te verzekeren voor het basispakket in de Zorgverzekeringswet.

4. Werkgevers spannen zich ervoor in zoveel mogelijk stageplaatsen beschikbaar te stellen maar minimaal 1 stageplaats per 500 werknemers. Aan de stagiaire wordt een minimumvergoeding per maand verstrekt van € 250,- bij een volledige werkweek.

Stichtingen, fondsen en commissies

ARTIKEL 90: Pensioen

A. Pensioenfonds Horeca & Catering

1. De bedrijfstakpensioenfondsregeling van Pensioenfonds Horeca & Catering is van toepassing.

2. Pensioenfonds Horeca & Catering kent een:
   a. verplichte basispensioenregeling, die voorziet in een ouderdomspensioen
   b. vrijwillig aanvullend collectief ouderdomspensioen
   c. vrijwillige aanvullende collectieve nabestaandenpensioenverzekering
   d. vrijwillige aanvullende individuele nabestaandenpensioenverzekering

3. De werkgever leeft het bepaalde in het Uitvoeringsreglement van Pensioenfonds Horeca & Catering na.

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

ARTIKEL 91: Commissie Werkingssfeer

Er is een Commissie Werkingssfeer. Zie voor het reglement van die commissie het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

ARTIKEL 92: Commissie Bezwaren Functie-indeling

Er is een Commissie Bezwaren Functie-indeling. Zie voor het reglement van die Commissie het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

ARTIKEL 93: Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering en Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen

1. Er is een Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering, hierna te noemen FBA en een Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen, hierna te noemen FBS.

2. Voor de statuten en in het kader hiervan vastgestelde reglementen en de verschuldigde premiebijdrage aan FBA en FBS zie het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

ARTIKEL 94: Stichting Opleidingen

1. Er is een Stichting Opleidingen voor de Contractcateringbranche (OCC).

2. Voor de statuten en reglementen van OCC zie het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

ARTIKEL 95: Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden

a. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van de Regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden zoals neergelegd in de cao Regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche kan nog vrijwillig vervroegd uittreden met inachtneming van de statuten en reglementen van de cao Regeling Vervroegd Uittreden die van toepassing is.

ARTIKEL 96: Vakraad voor de Contractcateringbranche

1. Er is een Vakraad voor de Contractcateringbranche (Vakraad).

2. Zie voor de statuten en reglementen van de Vakraad het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

Seinlijn en naleving cao

ARTIKEL 97: Seinlijn

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

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

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

Voor meldingen kunt u bellen met het secretariaat: tel. 0183-619233.
E-mail: seinlijn@stichtingencontractcatering.nl.

ARTIKEL 98: Naleving cao

Er is een controlereglement. Zie daarvoor het besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 21 december 2018, publicatie nr. 25344 onder UAW nr. 12044.

Slotbepalingen

ARTIKEL 99: Vervallen

ARTIKEL 100: Duur van de cao

De cao wordt van kracht op 1 april 2021 en eindigt op 31 maart 2022.

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

Partijen te ener zijde:

VOCC, Vereniging Ondernemende Contract Cateraars
R. Odekerken

Compass Group Nederland
K.F. van Helbergen

Sodexo Nederland
R. Claasen

ISS Catering Services B.V.
E.A.E. Peek

KLM Catering Service Schiphol B.V.
J. de Vegt

Gate Gourmet Amsterdam B.V.
H.F. Hoijer

Partijen te andere zijde:

FNV Horecabond
D.K. Koerselman
H.Z. de Wit

CNV Vakmensen.nl
P.S. Fortuin
J. Marskamp

De Unie
F.R. Castelein
E.H.A. Geurts

Protocolbepalingen cao Contractcatering

1 april 2021 tot 1 april 2022

Procesafspraken cao 2.0 Contractcatering

Inhoudelijk kader
Sociale partners hebben de ambitie te komen tot een cao 2.0 die wordt gekenmerkt door flexibilisering (vanuit het perspectief van werkgever en werknemer), vereenvoudiging en een toekomstbestendig kostenniveau. Nauw verbonden aan deze onderwerpen zijn de thema's gelijkwaardige arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid. Sociale partners willen de ontwikkeling van de nieuwe cao zonder taboes ter hand nemen waarbij de werknemersorganisaties de waarde van de huidige cao (2021 – 2022) als uitgangspunt nemen.

In het ontwikkeltraject zal de samenhang met de andere cao's die binnen de sector worden gehanteerd worden betrokken.

Uitgangspunten
Uitgangspunt voor de vormgeving van de "cao 2.0" is het paritaire rapport van de "Stuurgroep Modernisering cao Contractcatering". Cao-partijen voeren samen de regie over (onderzoeken om te komen tot) de vorming van een gezamenlijke visie op de toekomst van de sector. Dit heeft onder andere betrekking op

1. toekomst van de sector (blurring);
2. opleiding en ontwikkeling;
3. functies;
4. beloning (toeslagen, loonschalen);
5. arbeidstijden (jaar-urennorm, ADV-dagen, flexibiliteit) en
6. mobiliteit (reiskosten, roostering).

Gezien de grote variëteit van activiteiten die in de sector worden ontplooid kent de nieuwe cao mogelijkheden om binnen kaders in te spelen op relevante ontwikkelingen, zodat actualiteit gewaarborgd wordt. Sociale partners spreken een structureel periodiek overleg af zodat implementatie en verdere ontwikkeling van de cao zorgvuldig kan worden gevolgd

De eerste stap op weg naar cao 2.0
Flexibilisering is cruciaal om de sector goed te laten functioneren. In het kader van de cao 2021-2022 zijn door partijen afspraken gemaakt om voor nieuwe medewerkers die op of na 1 juli 2021 in dienst komen, pilots open te stellen die gericht zijn op het vergroten van de flexibiliteit. Deze pilots lopen tot 31 maart 2022 waarbij geldt dat er in december 2021 een (tussen)evaluatie dient plaats te vinden. De resultaten hiervan zullen worden betrokken in discussie over de vormgeving van de nieuwe cao 2.0.

Processtappen
1. Sociale partners formuleren een (gezamenlijke) visie op de sector in de (nabije) toekomst: kwalitatief maar zeker ook kwantitatief (FSIN heeft medio 2020 in opdracht van cao-partijen daarvoor onderzoek gedaan. Dit onderzoek moet worden geactualiseerd.). Deze visie is uitgangspunt voor het perspectief op arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. De vervolgvraag is dan wat er geregeld moet worden om inhoud aan deze visie te geven. De wensen van (nieuwe) medewerkers zijn daarbij van essentieel belang: wat heb je nodig om gezond en gemotiveerd je werk te kunnen doen.

2. Het vormgeven van een nieuwe, toekomstbestendige cao vraagt betrokkenheid van meerdere stakeholders. Centraal daarbij is de vraag hoe alle betrokkenen een bijdrage kunnen leveren aan de discussie om op die manier tot werkelijke

vernieuwing te komen. Om daarvoor draagvlak te krijgen is het noodzakelijk met medewerkers, werkgevers en opdrachtgevers gezamenlijk in gesprek te gaan.

3. Vanuit werkgeverszijde wordt aan werknemers die betrokken worden bij dit proces zoveel mogelijk de gelegenheid geboden tot deelname. Hierbij gaat het ook om werknemers die die bij cateringbedrijven werken en momenteel onder de werkingssfeer van een aanpalende cao vallen en andere stakeholders in aanpalende sectoren.
   - In dit kader willen - op initiatief van FNV Catering - de werknemersorganisaties in oktober 2021 een 1-daags congres organiseren waarbij bovengenoemde thema's besproken worden en die input geeft aan de verdere onderhandelingen voor een cao Contractcatering 2.0 per 1 april 2022.
   - De werkgevers staan open en positief ten opzichte van dit initiatief en geven aan graag hun medewerking te willen verlenen aan dit congres.

Van tekentafel naar project
Sociale partners maken vóór 1 juli 2021 een gemeenschappelijk procesaanpak die moet gaan leiden tot de ontwikkeling van een nieuwe cao voor de periode na 31 maart 2022. Het resultaat van het ontwikkelproces - contouren nieuwe cao en implementatiestappen - moet uiterlijk 15 december 2021 bekend zijn zodat sociale partners op basis daarvan de volgende stappen kunnen zetten naar de cao 2.0.

De begeleiding van het proces is in handen van een door sociale partners aan te wijzen facilitator.

A. Toekomstbestendigheid: moderniseringsagenda
Partijen onderkennen de veranderingen in de branche en de uitdagingen die dat meebrengt voor de bedrijven en de medewerkers in de branche. Toekomstbestendigheid is daarbij een sleutelwoord. Gezamenlijk is vastgesteld dat de sector toekomst heeft. Partijen werken samen aan de toekomstbestendigheid van de branche en daarmee die van de medewerkers.

Hiertoe zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. Partijen starten een gezamenlijk proces met het doel te komen tot een gemoderniseerde cao. Dit gaan partijen doen, in samenspraak met een afvaardiging van de achterbannen van partijen. Dit onder begeleiding van een externe procesbegeleider. Hiermee wordt zo spoedig mogelijk gestart. Deze cao moet leiden tot een verbetering van de concurrentiepositie van de sector catering en bedrijven meer ruimte laten om te ondernemen. De gemoderniseerde cao moet er toe leiden, dat werknemers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om hun vakmanschap en trots te optimaliseren. Volwassenheid in de arbeidsrelatie en eigen regie van werknemers is een essentieel onderdeel van een moderne toekomst bestendige cao.
2. Indien deze gemoderniseerde cao is overeengekomen en met het per begin juni 2019 gesloten pensioenakkoord, zijn er mogelijkheden gecreëerd die partijen, in combinatie met de bestaande financiële middelen in de branche, willen benutten ten behoeve van de ouder wordende werknemer die nu in dienst is.
3. Partijen onderkennen dat voor de sector catering nader gezamenlijk te definiëren competenties essentieel zijn. Deze competenties hebben positieve invloed op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt van werknemers binnen en buiten de sector. Na vaststelling van de competenties, komen partijen tot een onafhankelijke methodiek om deze competenties te objectiveren. Werkgevers en werknemers krijgen vervolgens een gezamenlijke verantwoordelijkheid om hier een optimale uitvoering in de praktijk aan te gaan geven. Partijen maken afspraken om dit te stimuleren en hier consequenties aan te verbinden als dit onverhoopt niet gebeurt.

B. Flexibiliteit
In de opmaat naar de gemoderniseerde cao wordt op tenminste twee locaties een proef met zelfroosteren uitgevoerd.

C. Duurzame inzetbaarheid

Vitaliteitsscan
Op grond van de zogeheten BRAVO-criteria (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning) wordt een sectorale vitaliteitsscan ontwikkeld. Hierbij wordt zoveel als mogelijk bij bestaande instrumenten in de sector aangesloten en gebruik gemaakt van de ervaringen in andere sectoren.

Competentiescan
Er wordt een sectorale competentiescan ontwikkeld gebaseerd op de genoemde nader te bepalen competenties waarbij zoveel als mogelijk bij bestaande instrumenten in de sector wordt aangesloten. Ook wordt gebruik gemaakt van de ervaringen in andere sectoren. Tevens worden, gefinancierd uit FBA e-learning modules ontwikkeld dan wel geadopteerd uit andere branches zodat medewerkers zich kunnen ontwikkelen op genoemde competenties.

Overige
- Partijen zullen de mogelijkheid onderzoeken van een persoonlijk opleidingsbudget voor medewerkers en bezien of de bestaande regeling in **artikel 59 lid 3 en 4** cao daartoe scherper geformuleerd kan worden.
- Partijen zullen een protocol opstellen voor een goed en uitgewerkt leeftijdsfasebewust personeelsbeleid voor de bedrijven in de branche.
- Partijen zullen onderzoeken op welke wijze werknemers periodiek (eens in de drie jaar) gebruik kunnen maken van een loopbaancheck.
- Partijen zullen onderzoeken op welke wijze de werkgelegenheid voor de verschillende doelgroepen (ouderen) kan worden bevorderd.

Partijen vormen (een) paritaire werkgroep(en). Hierin worden zo spoedig mogelijk een vitaliteitsscan en competentiescan nader uitgewerkt. Daarnaast zal worden onderzocht op welke wijze opleidingsbudgetten vastgesteld kunnen worden en hoe deze gefinancierd kunnen worden. De werkgroep(en) brengt c.q brengen daarover vóór 1 januari 2020 advies uit aan cao-partijen.

D. Doelgroepen / Re-integratiebeleid / Arbeidsongeschiktheid

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

Werknemers en werkgevers streven ernaar het verzuim in de Contractcateringbranche te verlagen en de instroom in de WIA te verminderen. Dit wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

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

E. Afspiegeling/anciënniteit

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

F. Medezeggenschap
Indien wettelijk mogelijk (¾ dwingend recht) zal in de cao worden opgenomen dat bij wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden de taken en bevoegdheden van de ondernemingsraad niet gewijzigd zullen worden.

G. Werk en (mantel)zorg
De werkgever zal zich gedragen als een mantelvriendelijke organisatie. Hij staat open voor het krijgen van een erkenning/certificering als mantelvriendelijke organisatie maar dit is geen doel op zich. Er is een protocol mantelzorg ontwikkeld en getekend. Vanuit de Vakraad zal hierover worden gecommuniceerd naar werkgevers en werknemers. Verwezen wordt naar www.werkenmantelzorg.nl. Vanuit de Vakraad zal hierover worden gecommuniceerd naar werkgevers.

H. Werkgelegenheid
Cao-partijen constateren wederom dat de verbeterde economische situatie verhoudingsgewijs nog niet leidt tot een toename van de omzet, rendement en werkgelegenheid over de volle breedte van de branche. Beleid van de overheid, risico op verwatering werkingssfeer en het creatief omgaan door opdrachtgevers en opdrachtnemers spelen hierbij een rol. Cao-partijen beraden zich op tekstaanscherping in de werkingssfeerbepalingen, in combinatie met artikel 10 van de cao en zullen daarover gedurende de komende cao-periode voortgaand met elkaar in overleg treden. Zij spreken de intentie uit gedurende deze cao-periode tot duidelijkheid te komen. Daarnaast zullen zij voortgaand twee keer per jaar met elkaar overleg hebben over dit soort ontwikkelingen en de consequenties hiervan voor de werkgelegenheid binnen de branche.

Bijzondere delen

Deel A

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Bedrijfscatering

ARTIKEL 1: Algemeen

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

ARTIKEL 2: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector bedrijfscatering zijn de loontabellen van toepassing die als **bijlage A1** in dit deel zijn opgenomen. Dit betreft de tabel met ingang van 1 oktober 2019.

2. De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 januari 2019.

3. De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 3: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag

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

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

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

Bijlage A1

Bedrijfscatering
Loontabel per 1 oktober 2019

BEDRIJFSCATERING
Loontabel per 1 oktober 2019

Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 01-01-2019
Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.877,61	1.943,93	2.012,15	2.205,32	2.475,42	2.754,03	3.029,90	3.316,73	3.512,95
1 fj	1.917,02	1.984,73	2.056,30	2.253,41	2.529,02	2.813,35	3.094,79	3.387,48	3.583,17
2 fj	1.957,28	2.026,41	2.100,45	2.301,50	2.582,63	2.872,63	3.159,71	3.458,25	3.654,86
3 fj	1.998,41	2.069,01	2.145,47	2.350,51	2.637,28	2.933,06	3.225,90	3.530,44	3.727,93
4 fj			2.191,37	2.400,52	2.693,01	2.994,73	3.293,41	3.604,03	3.802,47
5 fj					2.749,82	3.057,58	3.362,21	3.679,03	3.878,53
6 fj						3.121,86	3.432,63	3.755,79	3.956,09
7 fj								3.833,98	4.035,23
8 fj									4.115,93

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 maximum-
duur van een halfjaar.
In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde
CAO-loon.

BIJLAGE 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 A3

Bedrijfscatering
Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

Deel B

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden
Institutionele catering

ARTIKEL 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector institutionele catering, wordt verwezen naar de artikelen **2** en **3** Algemeen deel.

2. Onverminderd het overige in de cao bepaalde is op werknemers die na 1 juli 1994 in dienst zijn getreden bij een werkgever in de zin van deze cao die institutionele cateringactiviteiten verricht en die werkzaam zijn in de institutionele sector, het hiernavolgende van toepassing.

ARTIKEL 2: Loonindeling

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

ARTIKEL 3: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector institutionele catering zijn de loontabellen opgenomen in het direct aan het onderhavige deel B toegevoegde **bijlagen B1** en **B2** van toepassing.

2. De voor de institutionele catering geldende loontabellen zijn uitgesplitst in:
   - Tabel met ingang van 1 oktober 2019 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vóór 1 juli 1994 (bijlage B1);
   - Tabel met ingang van 1 oktober 2019 geldend voor werknemers in de institutionele sector in dienst vanaf 1 juli 1994 (bijlage B2).

   De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 januari 2019.

3. De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd

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

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 6: 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 B4a** van toepassing. Op werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 deel B, in dienst vanaf 1 juli 1994, kan de matrix onregelmatige uren zoals opgenomen in **bijlage B4b** worden toegepast. Voor werknemers in de institutionele sector vanaf 1 juli 1999 in dienst, geldt in afwijking van bijlage B4b, van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 20.00 uur, een 0-tarief, een en ander zoals verwerkt in **bijlage B4c**.

ARTIKEL 7: Ontwikkelingen

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

Bijlage B1

Institutionele catering
Loontabel per 1 oktober 2019 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994

INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 oktober 2019 voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994

Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 01-01-2019
Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	2.028,35	2.094,66	2.162,89	2.356,08	2.626,14	2.904,77	3.180,60	3.467,45	3.656,62
1 fj	2.069,74	2.137,40	2.207,06	2.404,16	2.679,73	2.964,02	3.245,51	3.538,21	3.726,88
2 fj	2.111,14	2.180,16	2.251,19	2.452,18	2.733,30	3.023,33	3.310,43	3.608,97	3.798,54
3 fj	2.153,33	2.223,78	2.296,18	2.501,26	2.787,97	3.083,83	3.376,61	3.681,15	3.871,62
4 fj	2.196,39	2.268,19	2.342,10	2.551,25	2.843,75	3.145,43	3.444,13	3.754,73	3.946,20
5 fj		2.313,49	2.388,89	2.602,21	2.900,54	3.208,25	3.512,95	3.829,76	4.022,25
6 fj					2.958,68	3.272,56	3.583,36	3.906,54	4.099,80
7 fj						3.338,08	3.655,08	3.984,70	4.178,93
8 fj								4.064,32	4.259,62

Bijlage B2

Institutionele catering
Loontabel per 1 oktober 2019 voor werknemers in dienst na 1 juli 1994

INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 oktober 2019 voor werknemers in dienst na 1 juli 1994

Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 01-01-2019
Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.736,58	1.784,61	1.834,86	1.982,65	2.203,65	2.436,47	2.667,82	2.907,24
1 fj	1.766,25	1.816,44	1.867,76	2.020,90	2.248,63	2.486,20	2.722,28	2.966,60
2 fj	1.797,31	1.848,96	1.901,96	2.060,35	2.294,49	2.536,90	2.777,81	3.027,14
3 fj	1.829,38	1.882,47	1.937,42	2.101,37	2.341,32	2.588,70	2.834,51	3.088,92
4 fj	1.862,13	1.916,96	1.974,24	2.144,25	2.389,11	2.641,50	2.892,36	3.151,94
5 fj	1.896,20	1.953,17	2.012,16	2.188,00	2.437,86	2.695,41	2.951,42	3.216,28
6 fj	1.931,40	1.990,55	2.051,43	2.232,64	2.487,62	2.750,43	3.011,61	3.281,89
7 fj	1.968,00	2.029,05	2.091,96	2.278,21	2.538,37	2.806,54	3.073,08	3.348,86
8 fj	2.005,76	2.068,65	2.134,61	2.324,69	2.590,18	2.863,84	3.135,75	3.417,21
9 fj	2.044,84	2.110,24	2.178,13	2.372,12	2.643,00	2.922,27	3.199,77	3.486,93
10 fj	2.080,10	2.150,48	2.221,89	2.420,56	2.696,96	2.981,93	3.265,07	3.558,10
11 fj	2.122,37	2.194,34	2.267,24	2.469,90	2.751,97	3.042,76	3.331,67	3.630,68
12 fj	2.165,66	2.239,13	2.313,47	2.520,33	2.808,11	3.104,85	3.399,66	3.704,78
13 fj		2.284,76	2.360,64	2.571,69	2.865,35	3.168,11	3.468,94	3.780,29
14 fj					2.923,95	3.233,14	3.539,94	3.857,59
15 fj						3.298,95	3.612,25	3.936,42
16 fj								4.016,66

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 maximum-duur van een halfjaar.
In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde CAO-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon) en in salarisgroep III ligt het aanloopschaal-salaris 5% onder het van toepassing zijnde CAO-loon.

BIJLAGE B3a

Institutionele catering
Matrix toeslagen overwerkvergoedingen

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

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

BIJLAGE B3b

Institutionele catering
Matrix toeslagen overwerkvergoedingen

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

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

BIJLAGE B4a

Institutionele catering
Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

BIJLAGE B4b

Institutionele catering
Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

BIJLAGE B4c

Institutionele catering
Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

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

DEEL C

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Inflightcatering

ARTIKEL 1: Algemeen

1. Voor de omschrijving van de werkingssfeer van de sector inflightcatering, wordt verwezen naar de artikelen **2** en **3** Algemeen deel.

2. Onverminderd het overige in de onderhavige cao bepaalde is op werknemers die in dienst zijn getreden bij een werkgever in de zin van deze cao die inflightcateringactiviteiten verricht en die werkzaam zijn in de sector inflightcatering, het hiernavolgende van toepassing.

ARTIKEL 2: Loonindeling

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

ARTIKEL 3: Lonen

1. Op werknemers werkzaam in de sector inflightcatering zijn de loontabellen opgenomen in de direct aan het onderhavige deel C toegevoegde **bijlage C1** van toepassing. Dit betreft de loontabellen met ingang van 1 oktober 2019.

2. De loonsverhoging is gebaseerd op de lonen zoals deze golden op 1 januari 2019.

3. De loonsverhoging wordt toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 3A: Eenmalige uitkeringen

1. Bij de loonbetaling in december 2019 ontvangen de werknemers die op 1 december 2019 in dienst zijn gegarandeerd een eenmalige uitkering van netto € 200,-. Voor een parttimer wordt dit naar evenredigheid uitgekeerd.
2. Bij de loonbetaling in januari 2020 ontvangen de werknemers die op 1 januari 2020 in dienst zijn gegarandeerd een eenmalige uitkering van netto 0,4% van de grondslag genoemd in artikel 54 lid 1. De eindejaarsuitkering maakt geen deel uit van de grondslag.

ARTIKEL 4: Roostervrije tijd

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

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

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

ARTIKEL 6: Dienstroosters en onregelmatigheidstoeslag

1. Ter eenduidige uitleg gelden de volgende definities:
   a. **Dienst**:
      de definitie van de Arbeidstijdenwet (thans: 1:7 sub c ATW): een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren.
   b. **Dagdienst**:
      iedere dienst waarvoor geen onregelmatigheidstoeslag conform **bijlage C3** is verschuldigd.
   c. **Onregelmatige dienst**:
      iedere dienst die geen dag- of nachtdienst is.
   d. **Nachtdienst**:
      de definitie van de Arbeidstijdenwet (thans: 1:7 sub d ATW): een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
   e. **Dienstrooster of Rooster**:
      samenstel van diensten over een bepaalde periode.
   f. **Vijf-ploegendienst**:
      Er is uitsluitend sprake van een vijf-ploegendienst, indien (cumulatief):
      1. de diensten verdeeld zijn over alle dagen van de week
      2. de diensten elkaar overlappen met maximaal 1,5 uur en
      3. de diensten daarbij ten minste 22,5 uur per etmaal bestrijken
      4. de roosterwijze resulteert in toepasselijkheid van artikel **16 lid 2** (33,6uur, geen roostervrije dagen/ADV)
      5. de roosterwijze resulteert in toepasselijkheid van artikel **15 lid 1** (16 vrije weekenden).
      6. de verhouding tussen nachtdiensten en andere diensten per werknemer 1:2 is
      7. een voltijd dienstverband bestaat.

2. Het structureel verrichten van nachtdiensten vormt gemiddeld verdergaande belasting en ongemak dan onregelmatige diensten. Om die reden geldt een nachtdiensttoeslag, die afhankelijk is van de volgende parameters:
   - Parameter 1: aantal nachtdiensten over een periode, al dan niet achtereenvolgend (reeks)
   - Parameter 2: de nachtdienst start na of eindigt tussen 01.00 uur tot met 03.00 uur.

3. De onregelmatigheidstoeslag en/of de nachtdiensttoeslag worden betaald in geld. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het dienstrooster. Basis voor de toeslag is het schaalloon (uurloon).

4. Onder verwijzing naar artikel 39 lid 1, geldt voor werknemers met onregelmatige diensten en/of nachtdiensten de matrix onregelmatigheidstoeslag, **bijlage C3**.

5. Voor werknemers met nachtdiensten geldt bovendien onderstaande nachtdiensttoeslag (parameter 1):

reeks	*uur*
1e nacht	2,00
2e nacht	2,20
3e nacht	2,42
4e nacht	2,66
5e nacht	2,93
6e nacht	3,22
7e 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.

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

Artikel 6A: Afbouwregeling nachtdiensttoeslag

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

1. Per 1 juli 2012 vervalt de toeslag van artikel 5 Protocol. Artikel 5 van dit Protocol luidde als volgt: "De betrokken medewerkers in het nachtdienstrooster van de afdeling VGS/TRP zullen op basis van een 40-uurs rooster per week blijven werken en de huidige extra vergoeding van 6,4 uur per week behouden".
2. Ter vervanging van de toeslag uit artikel 5 Protocol, ontvangt de werknemer de nachtdiensttoeslag als genoemd in artikel 6 van het onderhavige deel C van de cao voor de Contractcateringbranche;
3. Per 1 juli 2012 wordt bovengenoemde Nachtdiensttoeslag aangevuld met een Persoonlijke Toeslag tot de omvang van de toeslag uit artikel 5 Protocol, geldend op 30 juni 2012; deze Persoonlijk Toeslag is per 1 juli 2012 gefixeerd.

---

* *ARTIKEL 45: Afbouwregeling ploegendienstmedewerkers*

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

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

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

4. De periode waarover de werknemer de persoonlijke toeslag ontvangt, is gelijk aan het aantal jaren dat de werknemer tot 1 juli 2012 werkzaamheden verrichtte op grond van diens protocolrooster; er geldt hierbij een ondergrens van 5 jaren, waarbij een gedeelte van een jaar naar boven wordt afgerond (bijv. 11 jaar en 3 maanden = 12 jaar).
5. Na afloop van deze periode, zoals genoemd in lid 4, geldt artikel 45 van de cao voor de Contractcateringbranche zoals opgenomen in de cao voor de Contractcateringbranche met de looptijd van 1 april 2012 tot 1 april 2013.* (hierna vermeld)
6. Indien het dienstverband eindigt, ook in geval van pensioen, eindigt eveneens de Persoonlijke Toeslag.
7. Indien de werknemer 55 jaar of ouder is op het moment dat de hierboven in lid 4 genoemde periode afloopt, geldt bovendien artikel 45 sub d van de in lid 5 hierboven genoemde cao analoog (dat wil zeggen niet formeel, maar materieel).
8. Per 1 juli 2012 gelden voor de werknemer de overige bepalingen van de nieuwe Nachtdienstregeling als neergelegd in artikel 6 van het onderhavige deel C van de cao voor de Contractcateringbranche.

ARTIKEL 7: Afbouw ploegentoeslag

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

ARTIKEL 8: Reiskosten, reistijden

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

ARTIKEL 9: Beloningen in natura

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

ARTIKEL 10: Eindejaarsuitkering

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

ARTIKEL 11: Aanvullende weekendregeling

1. Onder verwijzing naar artikel **15 lid 1** (Algemeen Deel) wordt onder 'vrij weekend' verstaan: een vrije zondag, voorafgegaan door een vrije zaterdag of gevolgd door een vrije maandag.

2. In aanvulling op eveneens artikel 15 lid 1 heeft de werknemer recht op een vergoeding in tijd conform onderstaande staffel:

vrij ingeroosterde weekenden	**compensatiedag**
○ 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 uurlonen. De vergoeding is conform de volgende cumulatieve staffel verdeeld:

minder dan 22 weekenden vrij	**uurlonen** **(omvang vastgesteld op 1 juli)**
○ 1e	6
○ 2e	8
○ 3e	10
○ 4e	12
○ 5e	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 12: Arbeidsongeschiktheid en duurzame inzetbaarheid

1. Met verwijzing naar artikel 67 lid 1 onder b en c van de cao (Algemeen Deel A), gelden voor de sector inflightcatering onderstaande bepalingen.

2. In dit artikel wordt verstaan onder:

‘directe werknemer’:
de werknemer die: a. werkzaam is in de inflightcatering en
b. aangesteld is in een productie- of distributiefunctie en
c. ingeschaald is in de bijbehorende salarisgroep I, II, III of IV.

‘andere werknemer’:
De directe werknemer vanaf salarisgroep V, de stafwerknemer en de werknemer met een WAO,WGA 80-100% of IVA

‘structureel gedeeltelijk arbeidsongeschikt’:
één van de volgende situaties:
a. minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard in de zin van de WIA of
b. tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt verklaard in de zin van de WIA of
c. tijdens de eerste twee ziektejaren door de Arboarts zodanig gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard, dat niet waarschijnlijk is dat de oorspronkelijk overeengekomen arbeid kan worden hervat.

3. Cao-partijen stellen vast, dat de aard van de zogenoemde directe werkzaamheden van de inflightcatering een grens met zich meebrengt aan de re-integratiemogelijkheden van werkgevers in zowel sociaal, als operationeel, als bedrijfsmatig opzicht. Om deze reden, geldt vanaf 1 januari 2018 een bovengrens voor het aantal directe werknemers dat werkgever dient te re-integreren die structureel gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of worden ("de 7%-grens").
4. Werkgever is verplicht om tot maximaal 7% van het totaal aantal directe werknemers de verdiencapaciteit van structureel gedeeltelijke arbeidsongeschikte directe werknemers te benutten.
5. Voor zover een directe werknemer na 1 januari 2018 structureel gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of wordt en herplaatsing in passende werkzaamheden niet mogelijk is omdat de 7%-grens is bereikt of door individuele specifieke omstandigheden, kan het dienstverband worden verbroken conform de wettelijke bepalingen.
6. Voor andere werknemers in de inflightcatering gelden artikel 67 lid 1 sub b en c van de cao (Algemeen Deel A) en leden 4 en 5 van dit artikel 12 niet, ongeacht het moment van de vaststelling van structurele arbeidsongeschiktheid. Voor hen gelden de wettelijke bepalingen hieromtrent.
7. Afwijking van dit artikel is niet mogelijk en bepalingen uit eerdere cao's over re-integratie bij arbeidsongeschiktheid (artikel 67 en anderszins) worden door dit artikel geheel vervangen en hebben dus geen nawerking.

Bijlage C1

Inflight catering
Loontabel per 1 oktober 2019

INFLIGHTCATERING
Loontabel per 1 oktober 2019

Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 01-01-2019
Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	2.028,35	2.094,64	2.162,88	2.356,08	2.626,14	2.904,77	3.180,60	3.467,45
1 fj	2.069,74	2.137,37	2.207,06	2.404,14	2.679,73	2.964,02	3.245,51	3.538,21
2 fj	2.111,14	2.180,16	2.251,19	2.452,18	2.733,30	3.023,31	3.310,42	3.608,97
3 fj	2.153,33	2.223,78	2.296,18	2.501,26	2.787,97	3.083,83	3.376,60	3.681,15
4 fj	2.196,39	2.268,19	2.342,10	2.551,25	2.843,74	3.145,42	3.444,12	3.754,73
5 fj		2.313,49	2.388,89	2.602,21	2.900,54	3.208,25	3.512,95	3.829,75
6 fj					2.958,68	3.272,56	3.583,36	3.906,54
7 fj						3.338,08	3.655,08	3.984,70
8 fj								4.064,31

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 maximum-
duur 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 c

BIJLAGE C2

Inflightcatering
Matrix toeslagen overwerk operationele functies

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

BIJLAGE C3

Inflightcatering
Matrix toeslagen onregelmatige uren

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

Deel D

Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden Onderwijscatering

ARTIKEL 1: Algemeen

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

2. Onverminderd het overige in de onderhavige cao bepaalde, is op werknemers die werkzaam zijn in de onderwijscatering 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 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 A1**). De loonsverhogingen worden toegepast op de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen.

ARTIKEL 4: Onregelmatigheidstoeslag

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

ARTIKEL 5: Overwerktoeslag

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

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 uitruil

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 opdrachtnemer om (vormen) van huur, pacht, afdracht uitgedrukt in een percentage van de omzet en/of concessie fee te voldoen als voorwaarde om volledig op eigen risico en geheel voor eigen rekening de activiteiten te mogen uitvoeren, is het de werkgever toegestaan om op werknemers die vanaf 1 april 2012 in dienst zijn gekomen bij een werkgever in de zin van de cao contractcatering, de cao voor het Horecabedrijf toe te passen 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 Onderwijscatering bedoeld in dit lid, wordt verwezen naar bijlage 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.werkenincontractcatering.nl.

BIJLAGE D1a

Voorschriften voor toepassing Spaarurenregeling

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

   b. De spaarurenregeling is van toepassing indien het aantal vakantiedagen waarop werknemer recht heeft, minder is dan het aantal dagen op jaarbasis waarop wegens sluiting van de locatie geen arbeid kan worden verricht.

2. Werknemer zal zijn vakantiedagen opnemen in de periode (s) waarin wegens sluiting van de locatie geen werkzaamheden kunnen worden verricht.

3. a. Werkgever stelt werknemer zo spoedig mogelijk doch uiterlijk 1 oktober van enig jaar op de hoogte van de periodes van vaste sluiting van de locatie waarop deze werkzaam is.

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

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

   d. Werkgever verstrekt maandelijks een overzicht aan werknemer van het aantal gespaarde uren.

4. De opbouw van spaaruren zal ongewijzigd worden voortgezet indien werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten. 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 D2a

Onderwijscatering
Matrix toeslagen onregelmatige uren van toepassing op werknemers in de onderwijscatering vóór 1 juli 1999 in dienst

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

BIJLAGE D2b

Onderwijscatering
Matrix toeslagen onregelmatige uren van toepassing op werknemers in de onderwijscatering 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 D3

Onderwijscatering
Loontabel per 1 oktober 2019

HORECA/bijzondere vorm Onderwijscatering (artikel 3 lid 4 cao)

Loontabel per 1 oktober 2019 vakvolwassen werknemers (21 jaar e.o.) o.b.v. gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar)

Salarisschalen op basis van het CAO-loon per 01-01-2019

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
WML											
(J)WML	1e wachtperiodiek										
(J)WML	2e wachtperiodiek										
(J)WML	3e wachtperiodiek										
(J)WML	4e wachtperiodiek										
Basisloon vakvolwassen	WML	1.737,84	1.817,31	1.902,47	1.965,26	2.190,61	2.423,04	2.653,12	2.892,40	3.152,72	3.436,47
verhoging % o.b.v. beoordeling											
Eindloon vakvolwassen	1.911,50	1.980,28	2.093,44	2.212,10	2.417,04	2.694,19	3.039,63	3.328,27	3.701,05	4.034,14	4.395,48

WML= Wettelijk minimumloon

Jeugdlonen:	15 jaar 30% van basisloon, 16 jaar 35%, 17 jaar 45%, 18 jaar 55%, 19 jaar 65%, 20 jaar 75% en 21 jaar 90% van basisloon
Jeugdlonen bij wachtperiodiek:	15 jaar 30% van WML, 16 jaar 34,5%, 17 jaar 39,5%, 18 jaar 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

BIJLAGEN BIJ DE CAO VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE

Bijlage 1
bij de cao Contractcatering
Uitvoeringsvoorschriften in verband met lidmaatschapskosten voor werknemers

Werkgever zal zich faciliterend opstellen inzake het fiscaal vriendelijk behandelen van de vakbondscontributie. Dit onder de volgende voorwaarden:

1. Voor werkgever is deze faciliteit in alle omstandigheden kostenneutraal;

2. Doelstelling van deze faciliteit is uitsluitend de werknemer een fiscaal voordeel te bieden. Werkgever past deze mogelijkheid alleen toe mits een en ander juridisch en fiscaal correct is en aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze faciliteit;

3. Werkgever biedt de werknemer eenmaal per jaar de mogelijkheid om de jaarcontributie fiscaal gunstig via het salaris, dan wel eenmalige uitkering te verrekenen;

4. Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van deze faciliteit. De (individuele) werknemer maakt aan de werkgever schriftelijk bekend of hij van deze faciliteit gebruik wenst te maken;

5. Werkgever zal nimmer partij zijn bij verschil van mening tussen werknemer en de betreffende Vakbond over de betaling en is nimmer partij bij eventuele verrekeningen dan wel andere geschillen tussen werknemer en de vakbond waarbij de werknemer is aangesloten.

Bijlage 2
bij de cao Contractcatering
Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling ①

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
bij de cao Contractcatering

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:	Opdrachtgever:
Huidige cateraar:	Vragende cateraar:
Contactpersoon huidige cateraar:	Contactpersoon:
Telefoon	Telefoon:
E-mail	E-mail
Uitvraagdatum:	
Uiterlijk retour datum:	

Informatie cateringmedewerkers — Locatie: =>

Werknemer nr.	Man/Vrouw	Naam	Adres	Postcode	Woonplaats	Geboortedatum	Contract bepaalde/ onbepaalde tijd [1]	Datum afloop contract bepaalde tijd	Datum in dienst (jubileumdatum)	Datum in dienst CAO

Informatie cateringmedewerkers — Locatie: =>

Werknemer nr.	Datum op locatie	Werkzaam op locatie [2]	Functienaam	Contracturen per week [3]	Contractdagen per week	Salarisschaal	Functiejaren	Salaris per 4 weken [4]	Salaris per maand [4]	(Reeds) verworven vakantiedagen per periode/maand [5]

Informatie cateringmedewerkers — Locatie: =>

Werknemer nr.	Datum van uitdienstreding wn na wetenschap wg van contractsverlies	Overgeplaatste wn na wetenschap wg van contractsverlies	Persoonlijke toeslag per [5]	Vestigingstoeslag op verzoek opdrachtgever	Lopende afbouw regeling Ja/nee	Datum einde afbouwregeling [6]	Bijspaarregeling ouderdoms-pensioen Ja/nee	Inhouding premie per maand bijspaarregeling OP*	Persoonlijke toeslag reiskosten brutonetto per dag	Vakantiedagen [7]

Informatie cateringmedewerkers — Locatie: =>

Werknemer nr.	Vakantietoeslagen [7]	Arbeidsongeschiktheidsuitkering (v.t. bij arbeidsongeschikte betrokken werknemer)	Indien van toepassing WAO/WIA %	Deelnemer pariciten VUT- bestand Ja/nee	Deelnemer collectief nabestaandenpensioen Ja/nee	Individueel nabestaanden-pensioen Ja/nee	Inhouding premie per maand INP*

Laatste salarisstrook dient meegestuurd te worden.

Bedragen moeten altijd naar rato worden ingevuld.

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

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

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

Bijlage 4
bij de cao Contractcatering
Formulier voor het maken van afspraken over roostervrije dagen

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

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.