

**Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 2 AUGUSTUS 2005 TOT WIJZIGING
VAN HET BESLUIT TOT VERBINDENDVERKLARING VAN
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VRIJWILLIG VERVROEGD
UITTREDEN VOOR DE CONTRACTCATERINGBRANCHE**

UAW Nr. 10354

Bijvoegsel Stcrt d.d. 04-08-2005, nr. 149

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) te ener zijde: Veneca;

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

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

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig vervroegd uittreden voor de contractcateringbranche¹⁾ wordt met inachtneming van dicta II en III als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

¹⁾ Stcrt. 2003, nr. 130 ; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 2 februari 2004 (Stcrt. 2004, nr. 25).

Artikel 3 komt te luiden:

„Artikel 3

Heffing

1. De werkgever is verplicht per kalenderjaar een bijdrage aan SUCON te betalen, welke bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum van 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem zouden gelden.
De werkgever dient de in de vorige volzin bedoelde gegevens te vermelden op de verzamelloonstaat.
De werkgever is verplicht om uiterlijk vóór 1 februari van het jaar volgend op die waarop de loonsomopgave betrekking heeft, aan SUCON of de door SUCON aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.
Voorts is de werkgever verplicht om uit eigen beweging mededeling te doen van elke verandering in de loonsom gedurende het premiebetalingstijdvak, welke ertoe leidt dat het feitelijk verloonde bedrag meer dan 5%, doch ten minste een bedrag van € 2269,- hoger is dan het loonbedrag waarop de voorschotnota is gebaseerd. Deze mededeling dient te geschieden binnen drie maanden na bedoelde verandering doch uiterlijk op 31 december van het desbetreffende jaar.
Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.
Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.
SUCON is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Na de 1^e overtreding gelden hogere percentages.
SUCON is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in

Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Na de 1^e overtreding gelden hogere percentages.

Indien de werkgever, ook na minimaal 2 aanmaningen, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, is SUCON bevoegd de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vast te stellen en een ambtshalve aanslag op te leggen. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete als hiervoor genoemd. De werkgever en de werknemers zijn verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die de Stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling.

Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, is SUCON bevoegd deze gegevens naar beste weten vast te stellen.

2. De door de werkgever aan SUCON te betalen bijdrage bedraagt met ingang van 1 mei 2003 3,08% van het loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.

De werknemer is met ingang van 1 mei 2003 als zijn aandeel in deze bijdrage 1% verschuldigd van zijn loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.

Voor de periode van 1 januari 2005 t/m 31 december 2005 is de werkgever verplicht tot betaling van een bijdrage van 2,08% van het loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.

Voor de periode van 1 januari 2005 t/m 31 december 2005 is de werknemer als zijn aandeel in deze bijdrage van 2,08%, 1% verschuldigd van zijn loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht dit

aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding daarvan op het periodiek te betalen loon.

3. De werkgever is met ingang van 1 mei 2003 verplicht tot betaling van een additionele affinancieringspremie van 2% van het loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/ nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
De werknemer is met ingang van 1 mei 2003 als zijn aandeel in deze additionele bijdrage 0,5% verschuldigd van zijn loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/ nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht dit aandeel van de werknemer te vorderen door inhouding daarvan op het periodiek te betalen loon.
4. a. De werknemer, met op 1 januari 2003 een dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO en die geboren is in één van de geboortejaren vermeld in artikel 4 van deze CAO, die in principe kan voldoen aan de voorwaarden gesteld in voornoemd artikel 4, is met ingang van 1 mei 2003 als extra aandeel in de totale door de werkgever af te dragen premie, bovenop de voornoemde premies welke door de werknemer middels inhouding op het loon worden betaald, verplicht een extra premie te betalen van 3,5%. Deze premie wordt eveneens door inhouding op het loon geheven en wel over het loon SV vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms-/ nabestaandenpensioen, vroegpensioen, SAVAC en SUCON met een maximum gelijk aan 1,5% van het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
De werkgever is verplicht het extra aandeel van 3,5% van de werknemer te vorderen door inhouding daarvan op het periodiek te betalen loon en het aldus ingehoudene af te dragen aan SUCON.
- b. De werknemer, met op 1 januari 2003 een dienstverband bij een werkgever in de zin van deze CAO en die geboren is in één van de geboortejaren vermeld in artikel 4 van deze CAO, die met bewijs kan aantonen dat hij nimmer zal kunnen voldoen aan de voorwaarden gesteld in voornoemd artikel 4, is het extra aandeel van 3,5%, genoemd in lid 4 sub a van dit artikel, niet verschuldigd.
- c. Indien de werknemer bedoeld in lid 4 sub a van dit artikel bij voorbaat schriftelijk afstand doet van zijn (potentiële) recht op een uitkering op grond van de Overgangsregeling VUT en dit is vastgelegd in een daartoe strekkende overeenkomst tussen SU-

Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

CON en die werknemer, dan is deze werknemer de extra premie van 3,5% niet verschuldigd en zal deze niet middels inhouding op het voornoemde loon worden gevorderd door de werkgever. Het genomen afstand van recht is onvoorwaardelijk en onomkeerbaar.

- d. Indien de werknemer, bedoeld in lid 4 sub a van dit artikel, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot het verkrijgen van een uitkering op grond van de Overgangsregeling VUT, welke uitkering hij had kunnen verkrijgen omdat hij formeel aan de voorwaarden voor het recht op een uitkering heeft voldaan, wordt de aan SUCON betaalde extra premie te dezer zake, door SUCON aan de werknemer gerestitueerd.

In geval de werknemer voortijdig overlijdt terwijl hij voordien formeel aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering op grond van de Overgangsregeling VUT voldeed, wordt er door SUCON niet tot premierestitutie overgegaan.

5. Werkgevers die vanaf 1 juni 1999 gerekend, de 10 jaren daarna geen werknemers hebben die op basis van de bestaande VUT-regeling zouden kunnen uittreden en ook in marktomstandigheden verkeren waarin per definitie contractswisselingen niet aan de orde zijn, zullen, onder verwijzing naar artikel 9, van de Vakraad ontheffing verkrijgen voor de additionele bijdrage als genoemd in lid 3. Werknemers, in dienst van een werkgever die de in dit lid bedoelde ontheffing heeft verkregen, verkrijgen automatisch ontheffing van hun bijdrage in de premie.”

Artikel 4 komt te luiden:

„Artikel 4

Aanspraak op een uitkering

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens deze CAO gestelde voorwaarden.

Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van deze CAO

en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.

1. Recht op een uitkering krachtens deze CAO heeft voornoemde werknemer:

- a. I die geboren is vóór 1946 en de 58-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste twaalf jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
Met ingang van 1 januari 2004 geldt voor deze werknemer dat hij gedurende tenminste de laatste twaalf jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
- II die geboren is in 1946 of 1947 en de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste veertien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.

en

b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.

en

c. die de extra premie van 3,5% genoemd in artikel 3 heeft betaald.

d. De werknemer die in de jaren, gelegen voor de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kanmits voldaan wordt aan de navolgende vereisten- eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON.

Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referteperioden tenminste de laatste 3 jaar ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen voor 1 januari 2003, dient voormelde werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.

e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de werknemer, die 40 of meer jaren onafgebroken in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest.

Hiervan dient hij tenminste de laatste 10 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest bij een werkgever in de Contractcateringbranche. Met ingang van 1 januari 2004 geldt in plaats van laatstgenoemde 10 jaren een periode van 12 jaren ononderbroken dienstverband bij een werkgever in de Contractcateringbranche. De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.

Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

2. **Uitbreiding van het dienstjarencriterium:**
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e, genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
3. **Uitzondering op dienstjarencriterium:**
Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contract-cateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e genoemde perioden.
Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.
4. **Deeltijd VUT:**
 - a. Onder de navolgende voorwaarden bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e, de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling indien en voor zover:
 1. De werkgever daarvoor toestemming verleent.
 2. Met toestemming van de werkgever is ook uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4 en 7, eerste en tweede lid van het VUT-reglement, is hierbij van overeenkomstige toepassing. (Voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvraag van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen).
 3. Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering.
 - b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het

recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.

In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.

- c. De werkgever stemt in met het verzoek tot deeltijd VUT als blijkt dat er mede in aanmerking genomen de resterende uren een werkbare situatie blijft bestaan. Indien de werkgever besluit een verzoek om deeltijd VUT af te wijzen is hij gehouden daarvan een op schrift gestelde en met reden omklede beslissing aan de werknemer te geven.
 - d. Indien de werknemer zich in een beslissing als bedoeld in het vorige lid niet kan vinden kan hij aan de Vakraad voor de Contractcateringbranche verzoeken een bindend advies uit te brengen. De procedure hiervoor is opgenomen in een bijlage bij het reglement.
5. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:
Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:
- a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
 - b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt.
 - d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend.”

Artikel 3 van het VUT-reglement komt te luiden:

„Artikel 3

Recht op een uitkering

Werknemers kunnen op grond van het in of krachtens deze CAO bepaalde aanspraak maken op een uitkering tegenover uitsluitend SUCON en voorts enkel in de gevallen en onder de voorwaarden zoals in dit artikel nader bepaald en overigens ook met inachtneming van de elders in of krachtens deze CAO gestelde voorwaarden.

Voor een eventuele uitkering komen slechts die werknemers in aanmerking die op 1 januari 2003 werknemer waren in de zin van deze CAO

Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

en die dat na de datum van 1 januari 2003 zijn gebleven. Voorts gelden onderstaande voorwaarden.

1. Recht op een uitkering krachtens dit reglement heeft de werknemer:
 - a. I die geboren is vóór 1946 en de 58-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste twaalf jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
Met ingang van 1 januari 2004 geldt voor deze werknemer dat hij gedurende tenminste de laatste twaalf jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
 - II die geboren is in 1946 of 1947 en de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste veertien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.

en

- b. die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt tegen de datum van uittreden.

en

- c. die de extra premie van 3,5% genoemd in artikel 3 heeft betaald.
- d. De werknemer die in de jaren, gelegen vóór de datum van 1 januari 2003, werkzaamheden heeft verricht vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Horecabedrijf kanmits voldaan wordt aan de navolgende vereisten- eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON.

Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referentieperioden tenminste de laatste 3 jaar ononderbroken bij een of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest. De overige jaren, gelegen vóór 1 januari 2003, dient voormelde werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor het horecabedrijf en/of de Contractcateringbranche.

- e. Aanspraak op een uitkering kan tevens maken de werknemer, die 40 of meer jaren in dienstbetrekking als werknemer bij één of meer werkgevers in de Contractcateringbranche werkzaam is geweest.

Hiervan dient hij tenminste de laatste 10 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest bij een werkgever in de Contractcateringbranche. Met ingang van 1 januari 2004 geldt in plaats van laatstgenoemde 10 jaren een periode van 12 jaren ononderbroken dienstverband bij een werkgever in de Contractcateringbranche.

De overige jaren dient deze werknemer werkzaamheden te hebben verricht ressorterend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Contractcateringbranche en/of de CAO voor het horecabedrijf.

2. **Uitbreiding van het dienstjarencriterium:**
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO was worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a, d en e, genoemde perioden. Andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan het bestuur van de SUCON meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
3. **Uitzondering op dienstjarencriterium:**
Jaren, gedurende welke de werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij een werkgever, die van de Vakraad voor de Contractcateringbranche dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de onderhavige CAO toe te passen, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid, onder a en d, genoemde perioden.
Dit geldt tevens bij een gedeeltelijk aan de werkgever verleende ontheffing en wel voor zover de werknemer valt onder de reikwijdte van deze verleende ontheffing.
4. **Deeltijd VUT:**
 - a. Onder de navolgende voorwaarden bestaat voor alle werknemers, die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering als bedoeld in het eerste lid, onder a, d en e, de mogelijkheid om in deeltijd gebruik te maken van deze regeling indien en voor zover de:
 1. Werkgever daarvoor toestemming verleent.
 2. Met toestemming van de werkgever is ook uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt mogelijk. Het bepaalde in de artikelen 4, 7 eerste en tweede lid van het VUT-reglement is hierbij van overeenkomstige toepassing. (Voor wat betreft de aanmeldingstermijn moet dus ook bij een aanvraag van een deeltijdVUT-uitkering naar een voltijdVUT-uitkering een aanmeldingstermijn van 2 maanden in acht worden genomen).
 3. Een deeltijd VUT-uitkering kan op verzoek van de werknemer worden omgezet in een voltijd VUT-uitkering.
 - b. Voor een werknemer, aan wie een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is toegekend of voor wie de werkgever op grond van artikel 7:629 BW gehouden is het loon gedeeltelijk door te betalen en die slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het

**Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

- recht op uitkering, geldt als overeengekomen arbeidstijd de met het oog op zijn handicap resterende arbeidstijd.
In het geval de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk wordt beëindigd, wordt de daaruit voortvloeiende vrijgekomen beschikbare werktijd, eveneens beschouwd als een stuk overeengekomen arbeidstijd.
- c. De werkgever stemt in met het verzoek tot deeltijd VUT als blijkt dat er mede in aanmerking genomen de resterende uren een werkbare situatie blijft bestaan. Indien de werkgever besluit een verzoek om deeltijd VUT af te wijzen is hij gehouden daarvan een op schrift gestelde en met redenen omklede beslissing aan de werknemer te geven.
 - d. Indien de werknemer zich in een beslissing als bedoeld in het vorige lid niet kan vinden kan hij aan de Vakraad voor de Contractcateringbranche verzoeken een bindend advies uit te brengen. De procedure hiervoor is opgenomen in een bijlage bij het reglement.
5. Geen recht op uitkering c.q. verlies van aanspraken:
Geen recht op uitkering heeft de werknemer, die:
- a. in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering. Onder volledige SV-uitkering wordt mede verstaan een combinatie van SV-uitkeringen welke tezamen een volledige SV-uitkering vormen;
 - b. in aanmerking komt voor volledige loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt;
 - d. de werknemer, die nadat hem een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in het bepaalde onder a. en b. van dit lid, verliest zijn VUT-uitkering met ingang van de dag met ingang waarvan hem de uitkering ingevolge het bepaalde onder a en b van dit lid wordt toegekend;
 - e. afstand heeft gedaan van zijn (potentiële) recht op een uitkering krachtens artikel 3 lid 4 sub c CAO en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON.”

Bijlage 6 komt te luiden:

„BIJLAGE 6

Bij Reglement SUCON

Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten in Invordering

Artikel 1

Ambtshalve vaststelling premiebedrag

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

Artikel 2

Boeten in geval van niet nakoming van de verplichtingen uit artikel 3 lid 1 CAO

In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en) neergelegd in artikel 3 van de VUT-CAO, kan SUCON een boete opleggen. Met niet nakoming wordt bedoeld: het niet indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave, het niet nakomen van de 5%-regeling en het doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige (jaar)loonsomopgave. SUCON deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel.

**Contractcateringbranche
 Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
 Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

SUCON stemt de boete af op de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert.

Deze afstemming is weergegeven in de navolgende schema's:

Niet indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 4.538,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 4.500,-	7,5%, max. € 4.500,-
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

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

Niet-tijdig indienen van de (jaar)loonsomopgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 454,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.361,-	7,5%, max. € 4.500,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.269,-	37,5%, max. € 4.538,-	37,5%, geen maximum bedrag

Overtreding van de 5%-regeling

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 454,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.361,-	7,5%, max. € 4.500,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.269,-	37,5%, max. € 4.538,-	37,5%, geen maximum bedrag

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

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 1.361,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 2.269,-	7,5%, max. € 4.500,-
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

Artikel 3

Invordering bijdragen

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

**Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Artikel 4

Overdracht bevoegdheid

Partijen bij deze CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 15 Wet CAO en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV, van bepalingen van de CAO over aan SUCON.”

Artikel 14 van de Statuten komt te luiden:

„Artikel 14

Reglementen

1. Het bestuur kan reglementen vaststellen en wijzigen; deze reglementen mogen geen bepalingen inhouden, welke in strijd zijn met de wet of deze statuten.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststellen van een reglement is het bepaalde in artikel 15 lid 2 en lid 3 van toepassing.
3. De reglementen alsmede aangebrachte wijzigingen daarin treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage wordt neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin het fonds is gevestigd.”

Artikel 15 van de Statuten komt te luiden:

„Artikel 15

Wijziging van statuten

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van de stichting.
2. Besluiten tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een speciaal daartoe bijeen geroepen vergadering waarin tenminste 3/4 der bestuursleden aanwezig is.

3. Wanneer in deze vergadering niet tenminste 3/4 der bestuursleden aanwezig is wordt binnen 4 weken, doch niet eerder dan 2 weken daarna, wederom een vergadering gehouden waarin een besluit tot statutenwijziging kan worden genomen mits met inachtneming van het bepaalde in artikel 10, lid 1, de meerderheid der bestuursleden aanwezig is.
4. De statuten alsmede de in de statuten aangebrachte wijzigingen treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage wordt neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin het fonds is gevestigd.”

**Contractcateringbranche
Vrijwillig vervroegd uittreden 2005/2008
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

Dictum II

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

Dictum III

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 2 augustus 2005

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.