

CAO OVERGANGSREGELING COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF
2010
("CAO SOHOR 2010")

Van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010

EN BIJLAGEN

ARTIKEL 1

Definities

In deze CAO en de daarvan deel uitmakende bijlagen, wordt verstaan onder:

1. SOHOR-CAO 2010: Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010.
2. SOHOR-CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf (met een looptijd van 1 januari 2005 tot 1 juli 2005 en een stilzwijgende verlening van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2010).
3. SOHOR 2010: de Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010.
4. SOHOR: de Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf.
5. Fonds-CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake bijdragen sociaal fonds voor het horecabedrijf.
6. CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf.
7. Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een horecabedrijf exploiteert en daartoe een werknemer in de zin van deze SOHOR-CAO 2010 in dienst heeft.
8. Horecabedrijf: de onderneming als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Instellingsbesluit van het bedrijfschap Horeca en Catering (Staatsblad 2003, nr. 565), die op grond van het Instellingsbesluit dient te zijn ingeschreven bij het bedrijfschap Horeca en Catering.
9. Onderneming: een zelfstandige dan wel van de eventueel overige activiteiten in het bedrijf (de bedrijfsuitoefening) te onderscheiden technisch-organisatorische eenheid waarin met één of meer van de in artikel 2 van het Instellingsbesluit genoemde functies of daaraan verwante activiteiten aan het economisch verkeer wordt deelgenomen.
10. Samengestelde onderneming: onderneming met een deel waar activiteiten worden uitgeoefend die zijn te beschouwen als een bedrijf waarvoor het Bedrijfschap Horeca en Catering is ingesteld (= horecagedeelte) en met een deel waar activiteiten worden uitgeoefend die niet zijn te beschouwen als een bedrijf waarvoor het Bedrijfschap Horeca en Catering is ingesteld (= niet-horecagedeelte).
11. Werknemer: de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever, uitgezonderd:
 - a. de werknemer/directeur van een N.V./B.V. die niet (langer) verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - b. de werknemer, die echtgenoot of partner is van de hierboven in a. genoemde werknemer/directeur en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - c. de werknemer, die familielid (tot en met de derde graad) van de in a. genoemde werknemer/directeur en tevens (mede) bestuurder of financieel deelgenoot is in de onderneming van de werkgever en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - d. de werknemer, die echtgenoot of partner is van de werkgever en die niet verplicht verzekerd is voor de wettelijke werknemersverzekeringen;
 - e. de musicus en de artiest.
12. Categorieën werknemers:
 - a. Vakvolwassen werknemer: de werknemer van 22 jaar en ouder.
 - b. Jeugdige werknemer: de werknemer van 16 en 17 jaar.
 - c. Seizoenwerknemer: de werknemer die uitsluitend seizoenmatige arbeid verricht.

Daaronder wordt verstaan arbeid, die naar zijn aard en beschikbaarheid slechts gedurende een of meer bepaalde jaarlijks terugkerende perioden of pieken in de onderneming wordt verricht.

d. Leerling: de werknemer die bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) dan wel een (particuliere) onderwijsinstelling een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg vallend onder de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) in een leerbedrijf dat is erkend door de Stichting Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs (LOB) waar de desbetreffende opleiding onder valt en die is aangenomen krachtens een praktijkovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de WEB).

e. Stagiair: de natuurlijke persoon (m/v) die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling bij de werkgever onder begeleiding werkzaam is, teneinde de voor de opleiding noodzakelijke theorie- en praktijkervaring op te doen.

13. Partner: de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert als ware hij gehuwd. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien gezamenlijk wordt voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder duurzaam wordt verstaan dat er langer dan één jaar aantoonbaar gezamenlijk een huishouding is gevoerd dan wel dat er een samenlevingscontract is afgesloten.

14. Loonsom: het cumulatieve loon SV zoals op 31 december van enig jaar over het verstreken jaar aan werknemers betaald is, vermeerderd met het werknemersaandeel in de pensioenpremies van Pensioenfonds Horeca & Catering alsmede met het werknemersaandeel uit de aan de SOHOR verschuldigde bijdrage (laatstgenoemd werknemersaandeel slechts indien daarover geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen afgedragen hoeven te worden), per werknemer met een maximum van 1,5 maal het maximum premieloon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Voor de vaststelling van de totale loonsom waarover de bijdrage is verschuldigd, worden alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever en die vallen onder deze SOHOR-CAO 2010 betrokken.

15. SV-uitkering: een uitkering krachtens de Ziekwet (ZW), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), de Werkloosheidswet (WW) of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ), dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, een en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of een daarmee gelijkgestelde uitkering.

ARTIKEL 2

Werkingsfeer

1. Toepassing CAO

a. De CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen een werkgever en werknemer geboren in 1948.

b. Samengestelde ondernemingen

Indien de werkgever een samengestelde onderneming exploiteert, is de CAO alleen van toepassing op de werknemers die werkzaam zijn in of ten behoeve van het horecagedeelte.

2. Uitzondering stagiairs

De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op:

- de in artikel 1 lid 10 sub e. genoemde stagiair mits het bedrijf aan de stagiair een kostenvergoeding toekent en een adequate ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten
- de stagiair die op grond van een leerplan van een onderwijsinstelling een stage loopt van dertien dagen of minder.

3. Uitzondering contractcateringactiviteiten

a. De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers die zich bezighouden met het verrichten van contractcateringactiviteiten en hun werknemers die in het kader van hun dienstverband betrokken zijn bij activiteiten van hun werkgever op het gebied van contractcatering. Hieronder wordt verstaan de werknemers die per week voor meer dan 50% van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden verrichten bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de op 1 januari 2000 geldende CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche en op wie uit dien hoofde de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche van toepassing is.

b. Voor contractcateringactiviteiten 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 - voorzover deze worden verricht ten behoeve van het verlenen van restauratieve diensten in de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever.

4. Uitzondering recreatie

De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en de werknemers in de recreatie waaronder wordt verstaan: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een onderneming exploiteert waarvan de activiteiten bestaan uit het verrichten van werkzaamheden in de verblijfsrecreatie dan wel zweminrichting dan wel buitensportonderneming en daartoe werknemers in dienst heeft; onder onderneming in de verblijfsrecreatie wordt verstaan de onderneming die gelegenheid biedt tot verblijf buiten de eigen woning in tent, caravan, of vergelijkbaar kampeermiddel, dan wel in bungalow, appartement of vergelijkbare accommodatie, al dan niet in privé-eigendom van de gast, dan wel in groepsaccommodatie voor met name vakantie of ontspanning, van ten minste één overnachting, al dan niet in combinatie aangeboden met diverse voorzieningen, te weten winkels, horeca, sport- en spelaccommodatie en andere (recreatieve) voorzieningen; onder een zweminrichting wordt verstaan: een privaatrechtelijke onderneming waarin gelegenheid tot zwemmen en/of baden wordt gegeven, voorzover het zwembad in de onderneming groter is dan 125 m²;

onder buitensportonderneming wordt verstaan de onderneming die, anders dan in verenigings- of clubverband, meer dan 50% van de omzet genereert uit het organiseren van sportieve en recreatieve activiteiten waaraan tegen betaling kan worden deelgenomen en welke onder begeleiding, dan wel met voorafgaande instructie plaatsvindt en waarbij lichamelijke inspanning en avontuurlijke beleving een rol speelt en waarbij gebruik wordt gemaakt van hulpmiddelen. Onder buitensportondernemingen vallen niet skihallen, golfbanen, maneges, zeilscholen, dierentuinen en dagattractiebedrijven.

5. Uitzondering NHG

De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers

en werknemers indien de werkgever lid is van het Nederlands Horeca Gilde en voorzover dit lidmaatschap van het Nederlands Horeca Gilde vóór 1 januari 2005 is aangevangen. De arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers waarvan de werkgever lid is geworden van het Nederlands Horeca Gilde op of na 1 januari 2005 vallen onder de werkingssfeer van deze SOHOR-CAO 2010. In dat laatste geval is de SOHOR-CAO 2010 op de arbeidsovereenkomst van toepassing.

6. Uitzondering Schouwburgen, concertgebouwen en podia

De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer indien de werkgever lid is van de Vereniging van Schouwburgen en Concertgebouwdirecties en voorzover dit lidmaatschap van de Vereniging van Schouwburgen en Concertgebouwdirecties vóór 1 januari 2005 is aangevangen. De arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers waarvan de werkgever lid is geworden van de Vereniging van Schouwburgen en Concertgebouwdirecties op of na 1 januari 2005 vallen onder de werkingssfeer van deze SOHOR-CAO 2010. In dat laatste geval is de SOHOR CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing. De SOHOR-CAO 2010 is evenmin van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en werknemer indien de werkgever lid is van de Werkgeversvereniging Nederlandse Podia en voorzover dit lidmaatschap van de Werkgeversvereniging Nederlandse Podia vóór 1 januari 2010 is aangevangen. De arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers waarvan de werkgever lid is geworden van de Werkgeversvereniging Nederlandse Podia op of na 1 januari 2010 vallen onder de werkingssfeer van deze SOHOR-CAO 2010. In dat laatste geval is de SOHOR CAO 2010 op de arbeidsovereenkomst van toepassing.

7. Uitzonderingen ondernemingen

De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op N.V. Koninklijke Bijenkorf Beheer KBB en haar dochtervennootschappen, Martinair Partyservice B.V. (MPS), Vroom en Dreesmann Warenhuizen B.V., jeugdherbergen aangesloten bij de Nederlandse Jeugdherberg Centrale (Stayokay) en op leden van de Belangenvereniging Tankstations (BETA), indien althans het lidmaatschap van die vereniging reeds vóór 1 januari 2005 is aangevangen.

8. Uitzondering CAO's

De SOHOR-CAO 2010 is niet van toepassing op de werkgever waarvan de werknemers in hoofdzaak activiteiten verrichten zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf van de CAO voor het Carrosseriebedrijf, de CAO voor de goud- en zilvernijverheid, de CAO voor het isolatiebedrijf, de CAO Technisch Installatiebedrijf, de CAO voor het metaalbewerkingsbedrijf of de CAO voor het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf en uit dien hoofde één van deze CAO's op hem van toepassing is, op voorwaarde dat de omzet uit activiteiten die onder de werkingssfeer van de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf ressorteren minder dan 50% van de totale omzet uitmaakt en de werkgever voor eigen rekening en risico deze activiteiten verricht.

ARTIKEL 3

Algemene bepalingen

1. Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst is aan de in deze SOHOR-CAO 2010 in artikel 4 genoemde stichting opgedragen en geschiedt volgens de statuten en reglementen van die stichting. De statuten en reglementen van de stichting zijn een integraal onderdeel van deze SOHOR-CAO 2010 en zijn als bijlagen aan deze overeenkomst gehecht. De statuten en reglementen zullen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze overeenkomst. De

stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting.

2. Gegevensverstrekking

Werkgevers en werknemers zijn gehouden de door de in deze SOHOR-CAO 2010 genoemde stichting dan wel de door de stichting aangewezen administrateur in het kader van de doelstellingen van deze stichting gevraagde gegevens te verstrekken, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten en reglementen van de stichting is of wordt bepaald en zullen zich overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en reglementen van de stichting. Indien de werkgever of de werknemer - ook na aanmaning - niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de in deze SOHOR-CAO 2010 genoemde stichting dan wel de door de stichting aangewezen administrateur bevoegd deze gegevens zelf naar beste weten vast te stellen.

3. Uitwisseling van gegevens

De in deze SOHOR-CAO 2010 genoemde stichting en de door de stichting aangewezen administrateur zijn gerechtigd bij elkaar, bij het bedrijf Horeca en Catering, bij Pensioenfonds Horeca & Catering en bij de uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen (UWV) gegevens op te vragen en uit te wisselen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de regelingen, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd. Hierbij worden de bepalingen uit de Wet Bescherming persoonsgegevens in acht genomen.

ARTIKEL 4

Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010 (SOHOR 2010)

1. Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010

Er is een Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010 (SOHOR 2010). De stichting is gevestigd in Zoetermeer.

2. Doelstellingen van de SOHOR 2010

De SOHOR heeft ten doel voor werknemers op wie deze SOHOR-CAO 2010 en de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing zijn de mogelijkheid te openen vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden op grond van de bij deze SOHOR-CAO 2010 overeengekomen regeling en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens een daarvoor vastgesteld reglement (Uitkeringsreglement D).

Met werknemers, bedoeld in de vorige zin worden gelijkgesteld werknemers, die in dienst zijn van een werkgever waarmee de Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf (SOHOR) een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting heeft gesloten. Deze stichting SOHOR heeft tevens ten doel reeds ingegane uitkeringen op grond van de tot 1 januari 2004 geldende CAO Vrijwillig vervroegd uittreden voor het horecabedrijf (SUHOR-CAO, (uitkeringsreglement A bij de SOHOR-CAO)) of op grond van de per 1 januari 2005 beëindigde CAO Overgangsregeling voor het Horecabedrijf (SOHOR-CAO 2000-2004, (uitkeringsreglement B)), op basis van de daarvoor vastgestelde reglementen (Bijlagen III en IV van de SOHOR-CAO), voort te zetten.

3. Realisatie doelstellingen

De realisatie van de doelstellingen van de SOHOR 2010 is nader uitgewerkt in de statuten en reglementen van de SOHOR 2010.

ARTIKEL 5

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

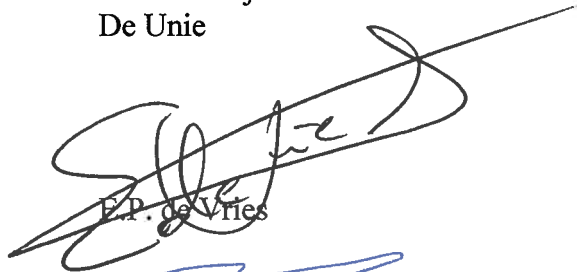
De SOHOR-CAO 2010 is aangegaan voor de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010.

Partijen ter ene zijde:
Koninklijk Verbond van Ondernemers
in het Horeca- en aanverwante bedrijf
Horeca Nederland

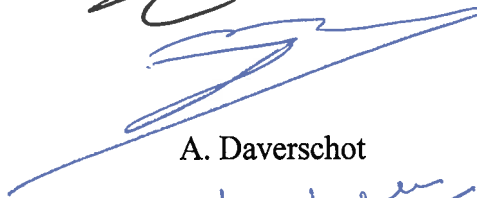
Partijen ter andere zijde:
FNV Horecabond
CNV BedrijvenBond
De Unie



P.A. Schoormans



E.P. de Vries



A. Daverschot



H. ter Halle

STATUTEN STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN
VOOR HET HORECABEDRIJF 2010 (SOHOR 2010)

ARTIKEL 1

Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010 (SOHOR 2010), hierna te noemen: "de stichting".
2. De stichting heeft haar zetel te Zoetermeer.

ARTIKEL 2

Doel en definities

De stichting heeft ten doel:

1. i werknemers in het horecabedrijf geboren in negentienhonderd acht en veertig (1948), op wie de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing is; en
ii. werknemers geboren in het jaar negentienhonderd acht en veertig (1948) die in dienst zijn van een werkgever waarmee de stichting een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting heeft gesloten, als bedoeld in artikel 3 van de statuten van Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf (SOHOR) en die gelijkgesteld zijn aan werkgevers als bedoeld onder a eerste lid van het derde artikel, de mogelijkheid te openen vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden op basis van de bij de collectieve arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf getroffen regeling en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens een daarvoor vastgesteld Uitkeringsreglement D van de stichting zoals dit geldt vanaf 1 januari 2010.
2. de definities opgenomen in de CAO Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010 welke met ingang van 1 januari 2010 geldt, zijn van toepassing.

ARTIKEL 3

Inwerkingtreding

De stichting is opgericht op 1 januari tweeduizend tien.

ARTIKEL 4

Financiële middelen

De financiële middelen van de stichting bestaan uit:

- a. bijdragen van andere VUT-stichtingen
- b. bijdragen van de overheid en/of publiekrechtelijke instellingen;
- c. andere baten.

ARTIKEL 5

Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden.
2. Van de in de SOHOR 2010 samenwerkende organisaties benoemt:
 - a. het Koninklijk Verbond van Ondernemers in het Horeca- en Aanverwante bedrijf "Horeca Nederland", gevestigd te Woerden: drie leden;
 - b. FNV Horecabond, gevestigd te Almere: twee leden;
 - c. CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten in even jaren, en De Unie, gevestigd te Culemborg in oneven jaren: ieder één lid.

3. Een in de stichting samenwerkende organisatie benoemt voor door haar benoemde bestuursleden één of meer plaatsvervangende bestuursleden, die bij ontstentenis van één of meer benoemde bestuursleden als zijn/hun plaatsvervanger optreedt/optreden.
4. De benoeming van een bestuurslid en een plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van drie jaar waar het de leden betreft welke door de in lid 2 onder a. en b. genoemde organisaties worden benoemd. Zij treden gelijktijdig af.
5. De organisaties als bedoeld in lid 2 onder c. benoemen beurtelings ieder jaar een bestuurslid. Deze benoeming geschiedt voor een tijdvak van één (1) jaar.
6. Een bestuurslid en een plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.
7. De in lid 2 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden en plaatsvervangende bestuursleden te ontslaan en voor hen in de plaats anderen te benoemen. Een nieuw benoemd bestuurslid neemt op het rooster van aftreden de plaats in van degene in wiens plaats hij benoemd is.
8. Het bestuurslidmaatschap en het plaatsvervangend bestuurslidmaatschap eindigen door:
 - a. overlijden;
 - b. periodiek aftreden;
 - c. schriftelijk bedanken;
 - d. ondercuratelestelling of faillissement;
 - e. door ontslag, als bedoeld in het vorige lid, door de organisatie, die het betreffende bestuurslid dan wel plaatsvervangend bestuurslid heeft benoemd.

ARTIKEL 6

Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, secretaris en plaatsvervangend secretaris

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en een plaatsvervangend secretaris.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend secretaris wordt in de even jaren vervuld door een bestuurslid, benoemd door de werkgeversorganisatie als genoemd in artikel 5, tweede lid onder a., en de functie van secretaris en plaatsvervangend voorzitter door een bestuurslid, benoemd door werknemersorganisaties, als genoemd in artikel 5, tweede lid, onder b. en c., gezamenlijk; in de oneven jaren geldt het omgekeerde.

ARTIKEL 7

Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd. De in de wet voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.
2. De stichting wordt vertegenwoordigd hetzij door het bestuur hetzij door de voorzitter en de secretaris gezamenlijk. Bij ontstentenis van de voorzitter respectievelijk de secretaris wordt de stichting vertegenwoordigd door de plaatsvervangend voorzitter tezamen met de plaatsvervangend secretaris.
3. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en met het beheer van het vermogen van de stichting.
4. Bij bestuursbesluiten kunnen bepaalde bevoegdheden van het bestuur geheel of gedeeltelijk worden gemandateerd, hetzij aan de voorzitter en/of de secretaris, hetzij aan een door het bestuur aangewezen commissie, hetzij aan derden.

ARTIKEL 8

Vrijwaring

1. De stichting vrijwaart elke (voormalige) bestuurder voor alle uitgaven (met inbegrip van in redelijkheid gemaakte en onderbouwde honoraria van advocaten), geldelijke gevolgen van vonnissen, geldboetes en in het kader van schikkingen betaalde bedragen die daadwerkelijk en redelijkerwijs door hem zijn gemaakt in verband met een dergelijke actie, rechtszaak of procedure, indien hij te goeder trouw handelde en op een wijze waarvan hij in redelijkheid meende casu quo mocht menen dat die in het belang, of althans niet tegen het belang, van de stichting was of buiten zijn mandaat, en, met betrekking tot enigerlei strafrechtelijke actie of procedure geen redelijke aanleiding had te menen dat zijn gedrag onwettig was.
2. Onverminderd het in lid 1 bepaalde wordt geen vrijwaring gegeven tegen een vordering, geschil of kwestie ten aanzien waarvan in rechte wordt vastgesteld dat de betreffende bestuurder zich schuldig heeft gemaakt aan grove nalatigheid of opzettelijk wangedrag bij de uitoefening van zijn taken voor de stichting. Tevens wordt geen vrijwaring gegeven indien en voor zover de geldelijke gevolgen als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden gedekt door een uitkering van een verzekering.
3. Kosten die worden gemaakt bij de verdediging in een civiele of strafrechtelijke actie, rechtszaak of procedure worden betaald door de stichting vóór de uiteindelijke beslissing in een dergelijke actie, rechtszaak of procedure, na ontvangst van een toezegging van of namens de bestuurder dat hij het bedrag terugbetaalt, tenzij uiteindelijk wordt vastgesteld dat hij recht heeft op vrijwaring door de stichting volgens lid 1 van dit artikel.
4. Niettegenstaande de overige bepalingen van dit artikel, is een voorwaarde voor de verlening van de vrijwaring dat een (voormalig) bestuurder, de stichting zonder enige vertraging in kennis stelt zodra hij of zij zich bewust wordt van een vordering of mogelijke vordering die tegen hem of haar wordt ingesteld en dat die bestuurder de plicht heeft gemaakte kosten te matigen.
5. De stichting heeft de bevoegdheid een verzekering af te sluiten en te handhaven namens iedere persoon die bestuurder is of was, tegen diens beweerdelijke of daadwerkelijke aansprakelijkheid in al die hoedanigheden of voortvloeiend uit zijn hoedanigheid als zodanig, ongeacht of de stichting de bevoegdheid heeft hem te vrijwaren tegen dergelijke aansprakelijkheid onder het bepaalde in dit artikel.

ARTIKEL 9

Administrateur(s)

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur gevoerd door een door het bestuur benoemde administrateur. De kosten van dit beheer komen voor rekening van de stichting.
2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.
3. In afwijking van artikel 8 lid 2 is de administrateur bevoegd op eigen naam ter invordering van de bijdragen in rechte op te treden.

ARTIKEL 10

Waarnemers, gedelegeerden en deskundigen

1. Het bestuur kan waarnemers toelaten.
2. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.
3. Het bestuur kan zich laten bijstaan door gedelegeerden en deskundigen.

4. De gedelegeerden en deskundigen zijn geen lid van het bestuur en hebben in bestuursvergaderingen een adviserende stem.

ARTIKEL 11

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert ten minste één maal per jaar en zoveel vaker als de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde vergadering van het bestuur een jaarlijks door het bestuur vast te stellen vacatiegeld. Reis- en verblijfkosten, door de leden van het bestuur in hun functie gemaakt, worden vergoed volgens door het bestuur vast te stellen regelen.

ARTIKEL 12

Besluitvorming

1. Het bestuur kan besluiten nemen wanneer ten minste twee bestuursleden, benoemd door de werkgeversorganisatie en twee bestuursleden, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals genoemd in artikel 5, tweede lid, aanwezig zijn.
2. Voorzover in de statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
3. Elk bestuurslid, benoemd door de werkgeversorganisatie, zoals genoemd in artikel 5, tweede lid onder a., heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige bestuursleden, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals genoemd in artikel 5, tweede lid onder b. en c.; elk bestuurslid, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals genoemd in artikel 5, tweede lid onder b. en c., heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige bestuursleden, benoemd door de werkgeversorganisatie, zoals genoemd in artikel 5, tweede lid onder a.
4. Over zaken wordt mondeling en over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend.
6. Bij staking van stemmen wordt in een volgende vergadering opnieuw over hetzelfde onderwerp gestemd; staken de stemmen dan wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen wanneer het zaken betreft en beslist het lot wanneer de stemming personen betreft.
7. Besluiten kunnen ook buiten vergadering worden genomen mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden. Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.

ARTIKEL 13

Boekjaar en begroting

1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar.
2. Jaarlijks stelt het bestuur de begroting voor het komende boekjaar vast. De begroting is voor alle betrokken werkgevers en werknemers op aanvraag beschikbaar.

ARTIKEL 14

Rekening, verantwoording en jaarstukken

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.

2. Het bestuur verleent opdracht aan een accountant als bedoeld in artikel 2:393 eerste lid Burgerlijk Wetboek.

3. Jaarlijks stelt het bestuur een verslag op dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar en waarin het bestuur rekenschap aflegt van het gevoerde beleid.

Het verslag wordt gecontroleerd door een accountant en uit deze stukken dient te blijken dat de uitgaven conform de doelen van de stichting zijn gedaan. Het verslag en de accountantsverklaring dienen binnen zes maanden na afloop van het boekjaar te worden opgemaakt en vastgesteld; ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de stichting ondertekend.

4. Het bestuur is verplicht de in de leden 1 en 3 vermelde bescheiden ten minste zeven jaar lang te bewaren.

5. De in het derde lid van dit artikel bedoelde stukken alsmede de accountantsverklaring worden ter inzage voor de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:

a. ten kantore van de stichting;

b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

6. De in het derde lid bedoelde stukken alsmede de accountantsverklaring worden op aanvraag toegezonden aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers, tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.

ARTIKEL 15

Beheer geldmiddelen

1. Voorzover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.

2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.

3. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken of (effecten)bewaarinstituten.

4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

ARTIKEL 16

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 of wijzigen van een reglement is het bepaalde in artikel 17, tweede, derde en vierde lid van toepassing.

ARTIKEL 17

Wijziging van de statuten

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten.

2. Besluiten tot wijziging van de statuten worden genomen met vijf/zesde van de stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn. Indien niet alle bestuursleden aanwezig

zijn, kunnen besluiten tot wijziging van de statuten worden genomen met algemene stemmen, in een vergadering waarin ten minste twee/derde van het totaal aantal bestuursleden aanwezig is.

3. Wanneer in deze vergadering niet ten minste twee/derde van de bestuursleden aanwezig is, wordt binnen vier weken, doch niet eerder dan twee weken na de eerste vergadering, wederom een vergadering gehouden waarin een besluit tot statutenwijziging kan worden genomen, mits met inachtneming van het bepaalde in artikel 12, lid 1, de meerderheid van de bestuursleden aanwezig is.

4. In afwijking van het tweede lid kunnen besluiten tot wijziging van de statuten ook buiten vergadering worden genomen mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden. Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.

ARTIKEL 18

Ontbinding van de stichting

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding van de stichting.

2. Ten aanzien van besluiten tot ontbinding van de stichting is het bepaalde in artikel 17, tweede en derde lid van toepassing.

3. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande, dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel, dat het meest overeenkomt met het doel van de stichting.

4. Na afloop van de vereffening blijven de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting gedurende de bij de wet voorgeschreven termijn onder berusting van de door de vereffenaars aangewezen persoon.

5. Bij ontbinding van de stichting geschiedt de liquidatie door het bestuur, tenzij bij besluit tot ontbinding een of meer andere liquidateurs zijn benoemd. Gedurende de vereffening blijven de statuten zoveel mogelijk van kracht.

ARTIKEL 19

Deponering bij griffie van het kantongerecht

De in de statuten en reglement aangebrachte wijzigingen treden eerst in werking, nadat een door het bestuur ondertekend volledig exemplaar van de stukken, onderscheidelijk van de wijzigingen daarin, voor eenieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de sector kanton van de rechtbank te 's-Gravenhage.

ARTIKEL 20

Inschrijving in het register

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het register, gehouden door de Kamer van Koophandel, binnen welk gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van deze akte dan wel een authentiek uittreksel van de akte, bevattende de statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.

2. Het bestuur draagt zorg dat in bedoeld register steeds worden ingeschreven de naam, de voornamen, de woonplaats, het adres alsmede de geboortedatum van degenen, die de stichting kunnen vertegenwoordigen.

ARTIKEL 21

Slotbepaling

In alle gevallen, waarin deze statuten of reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

**UITKERINGSREGLEMENT D VAN DE STICHTING OVERGANGSREGELING
VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF 2010**

(Overgangsuitkering waarvan de aanvraag is ingediend voor 1 maart 2010 en het recht ingaat op of na 1 januari 2010 maar uiterlijk 1 januari 2011)

ARTIKEL 1

Definities en werkingssfeer

1. De definities omschreven in artikel 1 van de CAO Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010 (SOHOR 2010) en de werkingssfeerbepaling die is neergelegd in artikel 2 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf (SOHOR-CAO 2010) zijn mede van toepassing op dit reglement.

2. Daarnaast gelden voor dit reglement de volgende definities:

- a. Pensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt;
- b. Uittreder: de werknemer wiens verzoek om in aanmerking te komen voor een (deeltijd)overgangsuitkering door SOHOR 2010 is ingewilligd.

ARTIKEL 2

Toepassing reglement

Dit reglement is van toepassing op diegenen die op of na 1 januari 2010 maar uiterlijk 1 juli 2010 geheel of gedeeltelijk vervroegd uittreden op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf en daartoe voor 1 maart 2010 een aanvraag heeft ingediend.

ARTIKEL 3

Uitkering

1. Aanspraak

Aanspraak op een uitkering ter zake van vervroegd uittreden ingevolge dit reglement heeft de werknemer die:

- geboren is in het jaar 1948; en
- de 62-jarige leeftijd heeft bereikt; en
- gedurende ten minste de laatste vijftien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest (voor seizoenwerknemers geldt een evenredig langer dienstjarencriterium, dat wil zeggen in de laatste aaneengesloten seizoenen 180 maanden); en
- die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt met ingang van de datum van uittreden voor het gedeelte dat een Overgangsuitkering wordt toegekend.

2. Uitbreiding van het dienstjarencriterium

- a. Perioden, gedurende welke de werknemer in bedrijven of bij werkgevers werkzaam is geweest die niet onder de werkingssfeer van de SOHOR-CAO 2010 vallen, kunnen onder nader door het bestuur van de stichting vast te stellen voorwaarden meegeteld worden voor de berekening van de in het eerste lid van dit artikel genoemde perioden (tijdens welke men voorafgaand aan de uittredingsdatum onafgebroken werkzaam moet zijn geweest bij een werkgever);
- b. Een tussenliggende periode dan wel tussenliggende perioden gedurende welke de werknemer arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of IVA was, wordt/worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid genoemde perioden.

c. Een tussenliggende periode van maximaal 6 maanden dan wel tussenliggende perioden van elk niet meer dan 6 maanden en in totaal niet meer dan 24 maanden gedurende welke de werknemer buiten zijn schuld om werkloos is en een uitkering heeft ontvangen van UWV waarvan bewijs wordt overgelegd, wordt/worden meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid genoemde perioden.

3. Uitzondering op het dienstjarencriterium

Perioden, gedurende welke de werknemer bij een werkgever, die van de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC) dan wel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontheffing c.q. dispensatie heeft gekregen om (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de SOHOR-CAO 2010 dan wel de daaraan voorafgaande (VUT-) CAO's toe te passen, krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, dan wel perioden waarin de werkgever niet bij de SOHOR dan wel de SUHOR aangesloten is geweest, worden niet meegeteld voor de berekening van de in het eerste lid van dit artikel genoemde perioden (tijdens welke men voorafgaand aan de uittredingsdatum onafgebroken werkzaam moet zijn geweest bij een werkgever).

4. Geen aanspraak respectievelijk verlies van aanspraak

Geen aanspraak op een uitkering krachtens de (deeltijd)regeling kan doen gelden c.q. dit recht verliest:

- a. degene, die in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering;
- b. degene, die in aanmerking komt voor loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek;
- c. degene, die onder een afvloeiingsregeling of een non-activiteitsregeling valt;
- d. degene, die recht heeft op een (vroeg)pensioen op grond van een arbeidsovereenkomst bij één of meer werkgevers. Hieronder wordt niet verstaan een (vroeg)pensioen ingevolge de regeling van Pensioenfonds Horeca & Catering of ingevolge de regeling op grond waarvan Pensioenfonds Horeca & Catering dispensatie voor de regeling van dat fonds heeft verleend.

ARTIKEL 4

Aanvraagtermijn

1. Indieningstermijn bij de werkgever

De werknemer dient het verzoek om deelneming aan de (deeltijd)regeling in januari tot en met juni 2010 aan de werkgever te doen.

2. Indieningstermijn bij SOHOR 2010

Het volledig ingevulde aanvraagformulier met bijlagen dient uiterlijk 1 juli 2010 in het bezit van SOHOR 2010 of de door deze aangewezen administrateur te zijn. Indien niet is voldaan aan het bepaalde in de vorige volzin, is SOHOR 2010 bevoegd te bepalen dat de deelneming

- a. in beginsel geheel niet aanvangt of
- b. later aanvangt dan op de gevraagde uittredingsdatum in situaties waarin de werknemer aantoonbaar vanwege zwaarwegende omstandigheden zoals spoedeisende ziekenhuisopname, (tijdelijke) wilsonbekwaamheid, hechtenis, ontvoering, gijzeling niet in staat te zijn geweest de aanvraag eerder in te dienen, welke uitkering in dat geval ingaat uiterlijk op de eerste dag van de maand gelegen vier maanden na afloop van de maand waarin de genoemde bescheiden bij de (administrateur van de) SOHOR 2010 zijn ontvangen doch niet later dan 1 januari 2011.

ARTIKEL 5

Uitkeringsgrondslag

1. Bepaling uitkeringsgrondslag

Als grondslag voor de (deeltijd)uitkering geldt het gemiddelde van pensioengrondslagen zoals die door Pensioenfonds Horeca & Catering voor de werknemer zijn vastgesteld over de kalenderjaren vanaf 1993 tot en met het voorlaatste kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van uittreden, welke gemiddelde pensioengrondslag wordt verhoogd met de verleende toeslagen als bedoeld in artikel 12 lid 1 van het pensioenreglement van PH&C. Vanaf 1 januari 2007 blijft de grondslagdefinitie van Pensioenfonds Horeca & Catering zoals deze in 2006 van toepassing was als uitgangspunt gelden. Dit met inachtneming van het tweede lid.

2. Maximum

De grondslag voor de (deeltijd)uitkering bedraagt ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

ARTIKEL 6

Recht op deel- of voltijduitkering

1. Om aanspraak te kunnen maken op een uitkering ingevolge dit reglement dient de aanvraag voor 1 juli 2010 te zijn ontvangen door SOHOR 2010 of de door deze aangewezen administrateur en dient de uitkering uiterlijk 1 oktober 2010 te zijn toegekend (en uiterlijk 1 januari 2011 in te gaan).

2. Voltijdregeling

Aanspraak op een voltijduitkering heeft de werknemer die geboren is in 1948 die voldoet aan het bepaalde in artikel 3.

3. Bijzondere regeling

Op gezamenlijk verzoek van een werknemer geboren in 1948 en diens werkgever kan het bestuur besluiten een alternatieve uitkeringsperiode en uitkeringshoogte vast te stellen. De inwilliging van een dergelijk verzoek leidt niet tot een verzwaring van de lasten van SOHOR 2010. SOHOR 2010 stelt hiertoe uitruilfactoren vast. De bijzondere regeling is van toepassing onder de voorwaarde dat de uittredingsleeftijd voor geboortjaar 1948 op ten minste 62 jaar wordt gesteld.

4. Deeltijdregeling

a. Aanspraak op een deeltijduitkering heeft de werknemer die aan het bepaalde in artikel 3 lid 1 voldoet en wiens dienstverband in overleg met zijn werkgever met ingang van de uittredingsdatum wordt verminderd in verband met de aanspraak die op een deeltijduitkering wordt gemaakt.

b. Indien gebruik is gemaakt van de deeltijdregeling kan de werknemer op een later moment, voor werknemers geboren in 1948 met inachtneming van het in dit artikel in sub a. bepaalde, alsnog aanspraak maken op gebruikmaking van de volledige regeling.

5. Samenloop met een gedeeltelijke SV-uitkering

De werknemer die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangt en werkzaam is op basis van een dienstverband als bedoeld in de CAO voor het Horeca- en Aanverwante bedrijf, kan aanspraak maken op een deeltijduitkering volgens lid 4 van dit artikel, indien en voorzover hij voor het dienstverband dat resteert vanaf de uittredingsdatum nog werkzaam is in het bedrijf.

6. Het bestuur stelt desgewenst en ter eigen beoordeling een tabel op ter actuariële herrekening.

ARTIKEL 7

Uitkeringshoogte

1. Uitkeringshoogte geboortjaar 1948

De hoogte van de uitkering bedraagt 75% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 5, herleid tot een maandbedrag.

2. Hoogte van de deeltijduitkering

a. De deeltijduitkering bedraagt de voor de werknemer ingevolge het eerste of tweede lid van dit artikel geldende uitkeringshoogte vermenigvuldigd met de breuk die wordt gevormd door:

- als teller: het aantal uren waarmee het dienstverband met ingang van de uittredingsdatum wordt verminderd;

- als noemer: de omvang van het dienstverband gemeten in uren zoals dat direct voorafgaand aan het moment van uittreden van toepassing was.

b. Voor een uittreder die eerst uittreedt op basis van een deeltijduitkering en later alsnog aanspraak maakt op een volledige uitkering, blijft de uitkeringsgrondslag gelden die van toepassing was op het moment dat de deeltijduitkering is aangevangen.

3. Deeltijduitkering van de uittreder die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangt

De uitkeringsgrondslag van de uittreder die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangt wordt vastgesteld conform artikel 5 alsof de uittreder volledig op basis van zijn dienstverband werkt. De deeltijduitkering wordt verminderd met de SV-uitkering.

4. Uitkeringshoogte bij uittreden op 62-jarige leeftijd of later

Indien de uittreder uittreedt als hij 62 jaar of ouder is, wordt op de uitkering in mindering gebracht het bedrag waarop maandelijks recht zou bestaan indien de werknemer van 1 januari 2000 tot de eerste van de maand nadat de 62-jarige leeftijd is bereikt onafgebroken in de vroegpensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering zou hebben deelgenomen.

5. Aanpassing uitkering

De uitkering wordt in principe jaarlijks per 1 januari aangepast. De nieuwe uitkering wordt berekend door de geldende uitkering te vermenigvuldigen met het indexcijfer voor de maand oktober van het kalenderjaar, voorafgaand aan het jaar waarin de nieuwe uitkering zal gelden, gedeeld door het indexcijfer voor de maand oktober van het kalenderjaar daaraan voorafgaand, een en ander met een maximum van de loonstijging zoals die volgens de Horeca-CAO gold voor het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de nieuwe uitkering zal gelden.

Geen aanpassing van de uitkering vindt plaats indien de middelen van SOHOR 2010 dat naar het oordeel van het bestuur van SOHOR 2010 niet toelaten.

Het hiervoor bedoelde indexcijfer is de consumentenprijsindex zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

ARTIKEL 8

Uitkeringsverstrekking

SOHOR 2010 willigt een verzoek om in aanmerking te komen voor een (deeltijd)uitkering in indien naar het oordeel van SOHOR 2010 aan alle voorwaarden is voldaan.

De deelneming begint op zijn vroegst op de eerste dag van een kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de werknemer aan de voorwaarden voldoet als bedoeld in de artikelen 3 en 4. Deelneming vangt niet later aan dan 1 januari 2011.

ARTIKEL 9

Inhoudingen

De SOHOR 2010 houdt op de uitkeringen in:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. de inkomensafhankelijke bijdrage op basis van de Zorgverzekeringswet;
- c. het eventuele werknemersdeel in de pensioenpremie voor de uittreder krachtens de bij zijn laatste werkgever geldende pensioenregeling.

ARTIKEL 10

Financiële verplichtingen

De SOHOR 2010 neemt de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:

a. de inkomensafhankelijke bijdrage op basis van de Zorgverzekeringswet, indien wordt voldaan aan de voorwaarden dat de overgangsuitkering op 31 december 2005 werd genoten en dat SOHOR 2010 daarvoor in 2005 het werkgeversaandeel van de ziekenfondspremie heeft moeten betalen.

b. het werkgeversaandeel in de premie voor de basisregeling van Pensioenfonds Horeca & Catering.

Indien de uittreder niet verzekerd is bij Pensioenfonds Horeca & Catering maar er voor hem bij zijn laatste werkgever elders een pensioenregeling is getroffen, zal de stichting het werkgeversaandeel in de premie voor de verzekering van de basispensioenregeling voor haar rekening nemen tot maximaal het bedrag van het werkgeversaandeel in de premie dat verschuldigd zou zijn indien de uittreder bij Pensioenfonds Horeca & Catering verzekerd zou zijn.

c. de eventuele (eind)heffing van de Belastingdienst

Indien de Overgangsuitkering door de Belastingdienst wordt aangemerkt als een op de stichting drukkende uitkering ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 zal de stichting de daarover door haar verschuldigde eindheffing niet verhalen op de uittreder dan wel werkgever.

ARTIKEL 11

Uitbetaling

1. Aanvang

De eerste (deeltijd)uitkering geschiedt over de maand, waarin de deelneming is aangevangen.

2. Tijdstip

Het tijdstip van de (deeltijd)uitkering ligt in de tweede helft van de maand, waarover de (deeltijd)uitkering plaatsvindt.

ARTIKEL 12

Vermindering resp. wijziging van rechten

1. Wanneer de uittreder bij het begin van of tijdens zijn uittrederschap in aanmerking komt voor, dan wel in het genot is van, een SV-uitkering of een (vroeg)pensioen, dan dient hij dit onverwijld aan de stichting te melden.

2. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door SOHOR 2010 te verstrekken (deeltijd)uitkering.

3. De uittreder is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering onmiddellijk aan SOHOR 2010 te melden.

ARTIKEL 13

Inkomsten uit arbeid

1. Wanneer de uittreder bij het begin van of tijdens zijn uittrederschap inkomsten geniet uit arbeid, dan dient hij dit onverwijld aan de stichting te melden.

2. De uit arbeid genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de door SOHOR 2010 te verstrekken (deeltijd)uitkering voorzover de inkomsten uit arbeid tezamen met de uitkering in een kalenderjaar 95% van de uitkeringsgrondslag overstijgen. Voor de berekeningswijze is het moment van genieting leidend.

ARTIKEL 14

Vermindering, terugvordering of beëindiging

Wanneer SOHOR 2010 teveel of ten onrechte (deeltijd)uitkering aan een uittreder heeft betaald, kan het bestuur van SOHOR 2010 de (deeltijd)uitkering verminderen, terugvorderen of beëindigen.

Indien er teveel is betaald en de uitkering niet (volledig) wordt beëindigd, kan SOHOR 2010 het teveel betaalde bedrag verrekenen met de uitkering.

ARTIKEL 15

Controle

SOHOR 2010 oefent controle uit op de naleving van de voorwaarden.

ARTIKEL 16

Beëindiging van de (deeltijd)uitkering

1. Pensionering

De (deeltijd)uitkering wordt beëindigd op de pensioendatum.

2. Overlijden

In geval van overlijden vóór de pensioendatum wordt de (deeltijd)uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond. In dat geval wordt aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van eenmaal de hoogte van de (deeltijd)uitkering over de maand waarin het overlijden van de uittreder plaatsvond.

ARTIKEL 17

Verplichting tot gegevensopgave

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen, die SOHOR 2010 of de door deze aangewezen administrateur noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever of de werknemer ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, dan is SOHOR 2010 bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

De uittreder is verplicht om aan SOHOR 2010 of aan de door deze aangewezen administrateur opgave te doen van die gegevens, die SOHOR 2010 of de administrateur voor de uitvoering van het reglement behoeft.

2. De werknemer dient schriftelijk in te stemmen met het verstrekken van en in te staan voor de juistheid van de gegevens die de werkgever aan SOHOR 2010 aanlevert en die betrekking hebben op zijn aanvraag om (deeltijd)uitkering.

3. Indien blijkt dat onjuiste of onvolledige gegevens verstrekt zijn, kan het bestuur het recht op een (deeltijd)uitkering laten vervallen. Een en ander laat onverlet de bevoegdheid van het bestuur van de stichting om de (deeltijd)uitkering te verminderen, terug te vorderen of te beëindigen overeenkomstig artikel 14.

ARTIKEL 18

Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van de regeling tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur van SOHOR 2010 een beslissing in afwijking van de bepalingen van dit reglement nemen.

ARTIKEL 19

Geschillen

1. Indien een belanghebbende zich niet kan verenigen met een beslissing (van het bestuur) van SOHOR 2010 kan deze een geschil aanhangig maken bij Pensioenfonds Horeca & Catering. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door het indienen van een geschilschrift bij PH&C onder vermelding van Geschil, Postbus 7308, 2701 AH Zoetermeer.
2. De termijn voor het indienen van een geschil bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door de SOHOR 2010 is bekendgemaakt.
3. De voorwaarden rond de afwikkeling van een geschil zijn opgenomen in een reglement hetwelk als bijlage aan de SOHOR-CAO 2010 is gevoegd en geïntegreerd onderdeel uitmaakt van deze CAO. Een exemplaar van de Geschillenregeling wordt op schriftelijk verzoek toegezonden dan wel na ontvangst van het geschilschrift.

ARTIKEL 20

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2010.

**GESCHILLENREGELING STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD
UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF 2010**
(per 1 januari 2010)

Artikel 1

Geschillenregeling

Een geschillenregeling van Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010 is van toepassing.

Artikel 2

Begrippen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. fonds : Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010;
- b. bestuur : het bestuur van het fonds;
- c. statuten : de statuten van het fonds;
- d. partijen : het fonds en de belanghebbende;
- e. geschillenregeling : de geschillenregeling Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf 2010;
- f. geschil : een schriftelijk, gedagtekend, ondertekend en van motivering voorzien document van een deelnemer/uitkeringsgerechtigde of aanvrager tijdig is ingediend en waaruit blijkt dat een beslissing van het fonds wordt bestreden;
- g. besluit : een schriftelijke beslissing van het fonds in een individuele situatie.

Artikel 3

Doelstelling

1. De geschillenregeling is bedoeld ter heroverweging van schriftelijke beslissingen van het fonds als gevolg waarvan tussen een deelnemer/uitkeringsgerechtigde of aanvrager en het fonds een geschil is gerezen.
2. Op een geschil wordt schriftelijk beslist.

Artikel 4

Reikwijdte

De geschillenregeling is uitsluitend van toepassing op de beslissingen van het fonds op grond van de statuten en het Uitkeringsreglement van het fonds. Op klachten omtrent bejegening is deze geschillenregeling niet van toepassing. Op geschillen tussen een werkgever en het fonds is deze geschillenregeling niet van toepassing.

Artikel 5

Behandelaars

1. Een geschil wordt afgedaan door de directeur van Pensioenfonds Horeca & Catering als uitvoerder van de Overgangsregeling.
2. De directeur wordt daarbij ondersteund door een medewerker.
3. De directeur en de medewerker als bedoeld in lid 2 zijn in eerste instantie niet betrokken bij besluitvorming en dragen zorg voor een situatie waarin reële heroverweging zonder vooringenomenheid mogelijk is.

4. De directeur en/of de medewerker als bedoeld in lid 2 zijn niet rechtstreeks bij het geschil betrokken als privépersoon. Zij nemen indien dit wel het geval is afstand van de behandeling van het geschil. In de plaats treedt alsdan een afdelingshoofd ter vervanging van de directeur en/of treedt een medewerker zonder rechtstreekse betrokkenheid ter vervanging van de medewerker op.

Artikel 6

Werkwijze en besluitvorming

1. De directeur besluit op advies van de medewerker.
2. Het besluit bevat een samenvatting van de relevante feiten, bepalingen uit wet- en regelgeving en een conclusie.
3. Een besluit wordt altijd gegeven en/of genomen en ondertekend door of namens de directeur.
4. De medewerker verzorgt het secretariaat.

Artikel 7

Extern advies

1. De directeur kan besluiten zich te laten adviseren door een externe deskundige.
2. Indien de directeur zich mondeling laat adviseren geschiedt dit in aanwezigheid van degene die het geschil aanhangig heeft gemaakt en/of diens raadsman/gemachtigde.

Artikel 8

Aanhangig maken van geschil

1. Het geschil wordt aanhangig gemaakt door het indienen van een schriftelijk document bij de directeur (postadres: Postbus 7308, 2701 AH Zoetermeer).
2. De termijn voor het indienen van een schriftelijk document als bedoeld in het eerste lid bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door het fonds is bekendgemaakt.
3. Het geschilschrift dient gedagtekend en ondertekend te zijn en minimaal te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de indiener;
 - b. de naam en het adres van belanghebbende;
 - c. de omschrijving en een afschrift van de beslissing waarover het geschil bestaat;
 - d. de gronden waarop het geschilpunt rust;
 - e. de feiten en omstandigheden die voor de beoordeling van het geschilschrift voor de directeur en zijn medewerker noodzakelijk zijn.
4. Indien niet is voldaan aan het bepaalde in dit artikel of andere bij dit reglement gestelde vereisten, kan het geschilschrift niet-ontvankelijk worden verklaard, mits de indiener de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een hem daartoe gestelde termijn.
5. Indien het vermeende geschil niet tot de competentie van het fonds behoort of niet onder de toepassing van dit reglement is te scharen, verklaart de directeur zich onbevoegd tot kennisneming.

Artikel 9

Behandeling van het geschil

1. De medewerker bevestigt de ontvangst van het geschrift en zendt de indiener een exemplaar van dit reglement.
2. Indien de directeur en de medewerker aanvullende gegevens behoeven, kan worden verzocht deze binnen veertien dagen te verstrekken.
3. De directeur stelt de behandelende afdeling in de gelegenheid binnen een termijn van

veertien dagen een verweerschrift in te dienen.

4. De medewerker zendt onverwijld een afschrift van het verweerschrift aan de indiener van het geschil schrift.

5. De directeur en de medewerker kunnen, zo zij zulks in het belang van een goede procedure wenselijk achten, bepalen dat de indiener en de verweerder binnen een termijn van veertien dagen schriftelijk van repliek en dupliek kunnen dienen.

6. De medewerker verzoekt partijen schriftelijk binnen een termijn van veertien dagen na verzending van dat verzoek aan hem kenbaar te maken of zij prijsstellen op een mondelinge behandeling.

7. Indien beide partijen binnen de in het vorige lid gestelde termijn niet kenbaar maken dat zij prijsstellen op een mondelinge behandeling, staat het de directeur vrij op basis van de stukken te adviseren.

8. Partijen kunnen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Gemachtigden dienen een schriftelijke machtiging te overleggen met vermelding van naam en adres van de gemachtigde. Advocaten en procureurs zijn niet verplicht een machtiging over te leggen.

9. Indien iemand zich laat vertegenwoordigen, zendt de medewerker de op de zaak betrekking hebbende stukken in ieder geval aan de gemachtigde.

10. De medewerker en de directeur zijn bevoegd van de in dit artikel genoemde termijnen af te wijken.

Artikel 10

Mondelinge behandeling

1. In overleg met de directeur draagt de medewerker zorg voor de bepaling van datum, plaats en aanvangsuur van de hoorzitting. Het secretariaat geeft daarvan uiterlijk veertien dagen vóór de datum van de hoorzitting kennis aan belanghebbenden en gemachtigden.

2. Desgewenst, dient belanghebbende in persoon te verschijnen.

3. Belanghebbende kan zich laten bijstaan door een raadsman/vrouw.

4. Op verzoek van belanghebbende kunnen op de hoorzitting één of meer getuigen en/of deskundigen worden gehoord. Naam, adres en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen ten minste acht dagen vóór de mondelinge behandeling aan de medewerker te worden opgegeven.

5. Uit de weigering van belanghebbende om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter zitting te verschijnen zal de directeur zodanige gevolgtrekkingen maken als hij zal vermenen te behoren.

6. De directeur regelt de gang van zaken tijdens de zitting. De zitting is openbaar, tenzij de directeur anders beslist.

Artikel 11

Beslissing ter zake van het geschil

1. De directeur beslist binnen zes weken na de hoorzitting.

2. De beslissing bevat de gronden voor het besluit waarin de eerdere beslissing wordt heroverwogen alsmede een verslag van het horen en eventuele schriftelijke adviezen van een externe deskundige.

3. De directeur doet per kwartaal verslag van de afwikkeling van de geschillen aan het bestuur. Het bestuur is bevoegd om alle relevante correspondentie in te zien en op te vragen en de directeur en zijn medewerker om een toelichting te vragen ten aanzien van de besluitvorming.

Artikel 12

Vergoeding en kosten

1. De directeur en de medewerker ontvangen geen vergoeding voor de behandeling van het geschil.
2. Externe adviezen komen voor vergoeding in aanmerking.
3. De kosten van de geschillenregeling komen voor rekening van het fonds. Er worden geen kosten bij degene die het geschil aanhangig maakt in rekening gebracht en er wordt geen griffiegeld in rekening gebracht.
4. Kosten van degene die het geschil aanhangig maakt worden niet vergoed.

Artikel 13

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de directeur, desgewenst na overleg met het bestuur.

Artikel 14

Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2010.