



**Contractcateringbranche  
Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor werknemers geboren vóór 1950 2013/2015  
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

## **Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 februari 2013 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950**

UAW Nr. 11402

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) ter ener zijde: Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Horecabond, CNV Vakmensen en De Unie.

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

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950<sup>1</sup> wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 3 komt te luiden:

### **'Artikel 3 Heffing**

1. De werkgever is verplicht een bijdrage aan SUCON I te betalen welke bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Tot het heffingsloon wordt ook gerekend het loon van de niet (meer) voor de wettelijke werknemersverzekeringen verplicht verzekerde werknemer welk loon mede in aanmerking zou zijn genomen als bedoelde verplichte verzekeringen voor hem 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 I of de door SUCON I aangewezen administrateur, opgave te doen van de loonsom bedoeld in dit lid. De loonsomopgave moet zijn voorzien van een

<sup>1</sup> Stcrt. 3 december 2010, nr. 19534; laatstelijk gewijzigd bij besluit van 9 mei 2012 (Stcrt. 2012, nr. 7417)



verklaring van een register accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

Voorts is de werkgever verplicht om uit eigen beweging mededeling te doen van elke verandering in de loonsom gedurende het premiebetalingstijdvak, welke ertoe leidt dat het feitelijk verloonde bedrag meer dan 5%, doch ten minste een bedrag van € 5000,- hoger is dan het loonbedrag waarop de voorschotnota is gebaseerd. Deze mededeling dient te geschieden binnen drie maanden na bedoelde verandering doch uiterlijk op 31 december van het desbetreffende jaar. Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.

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

SUCON I is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal SUCON I een boete opleggen. Na de 1<sup>e</sup> overtreding gelden hogere percentages.

SUCON I is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie of voorschotpremie met inachtnaam van maxima zoals weergegeven in het Reglement Ambtshalve aanslagen, Boeten en Invordering. Bij overtreding van de 5%-regeling zal SUCON I een boete opleggen. Na de 1<sup>e</sup> overtreding gelden hogere percentages. Indien de werkgever, ook na minimaal 2 aanmaningen, niet aan de verplichting voldoet om de gevraagde loonsom op te geven, zal SUCON I de loonsom en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vaststellen en een ambtshalve aanslag opleggen. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete als hiervoor genoemd.

De werkgever en de werknemers zijn verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die de Stichting noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling.

Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, zal SUCON I deze gegevens naar beste weten vaststellen.

2. bedraagt de door de werkgever aan SUCON I te betalen bijdrage 0,6% van het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen en SUCON I met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.  
De werknemer is met ingang van 1 januari 2012 als zijn aandeel in deze bijdrage 0,22% verschuldigd van zijn loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.
3. Het hieronder in de leden 4a t/m 4d bepaalde is alleen van toepassing op 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 artikel 4 van deze CAO.
4.
  - a. De werknemer is met ingang van 1 mei 2003 als extra aandeel in de totale door de werkgever af te dragen premie, bovenop de premie welke door alle werknemers 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 voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat) vermeerderd met de werknemersaandelen in de premie ouderdoms/nabestaandenpensioen, SUCON I en SUCON II met een maximum gelijk aan 1,5 maal het maximumpremieloon in de zin van artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering 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 I.
  - b. De werknemer die met bewijs kan aantonen dat hij nimmer zal kunnen voldoen aan de voorwaarden gesteld in het hiervoor genoemde artikel 4, is het extra aandeel van 3,5%, genoemd in lid 4a van dit artikel, niet verschuldigd.
  - c. Indien de werknemer bij voorbaat schriftelijk afstand doet van zijn (potentiële) recht op een uitkering op grond van deze CAO en dit is vastgelegd in een daartoe strekkende overeenkomst tussen SUCON I 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 bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, geen gebruik heeft gemaakt van



de mogelijkheid tot het verkrijgen van een uitkering op grond van deze CAO danwel op grond van de VUT-cao 1950/1953 wordt de aan SUCON respectievelijk SUCON I betaalde extra premie te dezer zake, door SUCON I aan de werknemer gerestitueerd.  
In geval de werknemer voortijdig overlijdt, wordt er door SUCON I niet tot premierestitutie overgegaan.

4. Alle premies op grond van artikel 3 verschuldigd, zijn uitsluitend bestemd voor de werknemers die op grond van artikel 4 aanspraak op een uitkering kunnen verkrijgen.'

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 I 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.

De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden uitgaande van een beëindiging van de VUT-uitkering op de 65<sup>ste</sup> verjaardag van de deelnemer.

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 in 1948 en de 62,5-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste zestien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
    - II die geboren is in 1949 en de 63-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende de laatste zestien 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 tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON en vanaf 1 januari 2007 aan SUCON I.
  - 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 kan – mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten – eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON I.  
Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referteperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 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 61-jarige werknemer die niet later is geboren dan in 1949 en 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 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest 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 dienstjaren criterium:  
Perioden gedurende welke de werknemer volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WAO of WIA 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 I meetellen voor de berekening van het eerste lid, sub a, d en e genoemde perioden.
3. Uitzondering op dienstjaren criterium:  
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. Er 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. Ook uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt is 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). 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.
5. 1. 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) of krachtens artikel 3 lid 4 sub c van de CAO (vanaf 1 januari 2007) en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I.
2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON I een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.'

Artikel 5 komt te luiden:

#### 'Artikel 5 Hoogte en duur van de uitkering

- a. Hoogte voltijd VUT-uitkering
  1. De uitkering op grond van deze CAO wordt beschouwd als een aanvulling op het op 31 december 2005 op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling, (fictief) vastgestelde vroegpensioen.
  2. De uitkering ingevolge dit (fictief) vastgestelde vroegpensioen wordt aangevuld tot 75% van de grondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement.
  3. Het bestuur van SUCON kan besluiten om een indexatie toe te passen. Om deze indexatie toe te kunnen passen dienen minimaal de financiële middelen van het fonds voldoende te zijn, meegewogen de toekomstige verplichtingen van het fonds.

Indien tot indexatie wordt besloten dan zal de uitkering ingevolge deze cao, gelijktijdig aan de datum van de algemene loonsverhoging op grond van de cao voor de Contractcateringbranche, ten hoogste worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex reeks alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) maar nooit hoger dan de indexatie conform de loonsverhoging in de cao voor de Contractcateringbranche
- b. Hoogte deeltijd VUT-uitkering

Voor de deelnemer die van zijn recht op uitkering slechts gedeeltelijk gebruik maakt wordt de uitkering zoals die onder a is berekend (dus 75% van de pensioengrondslag minus het (fictieve) recht op vroegpensioen) vermenigvuldigd met een deeltijdfactor, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren, dat de deelnemer van de regeling gebruik maakt en de noemer door het aantal uren, dat hij gemiddeld werkzaam was in de 52 weken voorafgaande aan zijn deelnemerschap.

De deeltijdfactor moet groter zijn dan nul.
- c. Hoogte uitkering van deelnemer die een gedeeltelijke SV-uitkering heeft
  1. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die volledig van de regeling gebruik maakt, wordt de uitkering, zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering.
  2. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die gedeeltelijk gebruik



- maakt van de regeling, wordt de uitkering zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor als bedoeld onder b.
- d. Hoogte VUT-uitkering vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt tot de 65<sup>ste</sup> verjaardag van de deelnemer  
Over deze periode wordt de VUT-uitkering (pro rata) gemaximeerd op tweemaal de geldende AOW-uitkering voor gehuwde personen zonder toeslag als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en zesde lid, van de Algemene Ouderdomswet, vermeerderd met de vakantieslag.
- e. Duur van de uitkering  
De duur van de uitkering kan ten hoogste 23 maanden bedragen plus het aantal dagen van de 1<sup>e</sup> van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt tot de dag waarop de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.'

## VUT-reglement

Artikel 1 komt te luiden:

### 'Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

A. *CAO*:

de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Contractcateringbranche voor werknemers geboren vóór 1950.

B. *SUCON I*:

de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche I, gevestigd te Tilburg.

*SUCON II*:

de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Contractcateringbranche II, gevestigd te Tilburg.

C. *Werknemer*:

degene, die werknemer is in de zin van de CAO.

D. *Werkgever*:

degene, die werkgever is in de zin van de CAO.

E. *Pensioendatum*:

De dag waarop de deelnemer 65 jaar wordt.

F. *Deelnemer*:

de werknemer wiens verzoek om in aanmerking te komen voor een uitkering door de SUCON I is ingewilligd.

G. *SV-uitkering*:

een uitkering krachtens de ZW, WAO, WAJONG, WAZ of WIA, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of een daarmee gelijkgestelde uitkering, inclusief vakantietoeslag.

H. *Administrateur*:

SUCON I, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.'

Artikel 3 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 I 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.

De in dit artikel genoemde Vut-leeftijden gelden uitgaande van een beëindiging van de VUT-uitkering op de 65<sup>ste</sup> verjaardag van de deelnemer.

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 in 1948 en de 62,5-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende ten minste de laatste zestien jaar voorafgaande aan de uittredingsdatum ononderbroken bij één of meer werkgevers als werknemer werkzaam is geweest.
  - II die geboren is in 1949 en de 63-jarige leeftijd heeft bereikt en die gedurende de laatste zestien 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 tot 1 januari 2006 heeft betaald aan SUCON en vanaf 1 januari 2007 aan SUCON I.
  - 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 kan – mits voldaan wordt aan de navolgende vereisten – eveneens een beroep doen op een uitkering krachtens SUCON I.  
Voor laatstgenoemde werknemer gelden dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven met dien verstande dat hij in plaats van de genoemde referentieperioden tenminste de jaren vanaf 1 januari 2003 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 61-jarige werknemer die niet later is geboren dan in 1949 en 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 12 jaren ononderbroken in dienst te zijn geweest 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 of WIA 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 I 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. Er 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. Ook uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat een werknemer van de deeltijd VUT gebruik maakt is 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). 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.
  5. 1. 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) of krachtens artikel 3 lid 4 sub c van de CAO (vanaf 1 januari 2007) en daartoe een overeenkomst heeft afgesloten met SUCON I.



2. Ten bewijze van herstel van de werknemer dient er voor het kunnen verkrijgen van een uitkering, aan SUCON I een verklaring te worden overgelegd van de bedrijfsarts.'

Artikel 6 komt te luiden:

**'Artikel 6 Hoogte en duur van de uitkering**

- a. Hoogte voltijd VUT-uitkering
  1. De uitkering op grond van deze CAO wordt beschouwd als een aanvulling op het op 31 december 2005 op basis van de op dat moment geldende pensioenregeling, (fictief) vastgestelde vroegpensioen.
  2. De uitkering ingevolge dit (fictief) vastgestelde vroegpensioen wordt aangevuld tot 75% van de grondslag als bedoeld in artikel 5 van het reglement.
  3. Het bestuur van SUCON kan besluiten om een indexatie toe te passen. Om deze indexatie toe te kunnen passen dienen minimaal de financiële middelen van het fonds voldoende te zijn, meegewogen de toekomstige verplichtingen van het fonds.  
Indien tot indexatie wordt besloten dan zal de uitkering ingevolge deze cao, gelijktijdig aan de datum van de algemene loonsverhoging op grond van de cao voor de Contractcateringbranche, ten hoogste worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex reeks alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) maar nooit hoger dan de indexatie conform de loonsverhoging in de cao voor de Contractcateringbranche
- b. Hoogte deeltijd VUT-uitkering  
Voor de deelnemer die van zijn recht op uitkering slechts gedeeltelijk gebruik maakt wordt de uitkering zoals die onder a is berekend (dus 75% van de pensioengrondslag minus het (fictieve) recht op vroegpensioen) vermenigvuldigd met een deeltijdfactor, waarvan de teller wordt gevormd door het aantal uren, dat de deelnemer van de regeling gebruik maakt en de noemer door het aantal uren, dat hij gemiddeld werkzaam was in de 52 weken voorafgaande aan zijn deelnemerschap.  
De deeltijdfactor moet groter zijn dan nul.
- c. Hoogte uitkering van deelnemer die een gedeeltelijke SV-uitkering heeft
  1. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die volledig van de regeling gebruik maakt, wordt de uitkering, zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering.
  2. Voor de deelnemer, die recht heeft op een gedeeltelijke SV-uitkering en die gedeeltelijk gebruik maakt van de regeling, wordt de uitkering zoals die onder a is berekend verminderd met de SV-uitkering en vervolgens vermenigvuldigd met de deeltijdfactor als bedoeld onder b.
- d. Hoogte VUT-uitkering vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt tot de 65<sup>ste</sup> verjaardag van de deelnemer  
Over deze periode wordt de VUT-uitkering (pro rata) gemaximeerd op tweemaal de geldende AOW-uitkering voor gehuwde personen zonder toeslag als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en zesde lid, van de Algemene Ouderdomswet, vermeerderd met de vakantieslag.
- e. Duur van de uitkering  
De duur van de uitkering kan ten hoogste 23 maanden bedragen plus het aantal dagen van de 1<sup>e</sup> van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt tot de dag waarop de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.'

Dictum II

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

's-Gravenhage, 4 februari 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,*

*namens deze:*

*De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

*M.H.M. van der Goes.*