

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF

Van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2005
met stilzwijgende verlenging van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2010

EN BIJLAGEN

ARTIKEL 1

Definities

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

1. SOHOR-CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf.
2. SOHOR: de Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf.
3. Fonds-CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake bijdragen sociaal fonds voor het horecabedrijf.
4. CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf.
5. Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een horecabedrijf exploiteert en daartoe een werknemer in de zin van deze SOHOR-CAO in dienst heeft.
6. 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.
7. 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.
8. 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).
9. 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.
10. 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 praktijk-overeenkomst (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.
11. 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.
12. 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 betrokken.
13. SV-uitkering: een uitkering krachtens de Ziektewet (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

Werkingssfeer

1. Toepassing CAO
 - a. De CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen een werkgever en werknemer.
 - 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 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 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.
 - c. Bij geschil over de vraag of in een concreet geval sprake is van contractcateringactiviteiten in deze overeenkomst bedoelde zin, beslist de Commissie Werkingssfeer op verzoek van de meest gereede partij. De uitspraak van de Commissie Werkingssfeer heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraken als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.
 - d. De samenstelling, taak en werkwijze van de Commissie Werkingssfeer zijn geregeld bij een van de CAO deel uitmakend reglement en de bijlage bij dat reglement (zie bijlage VI.b).
4. Uitzondering recreatie

De SOHOR-CAO 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 skihalles, golfbanen, maneges, zeilscholen, dierentuinen en dagattractiebedrijven.

5. Uitzondering NHG

De SOHOR-CAO 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. In dat laatste geval is de SOHOR-CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing.

6. Uitzondering Schouwburgen en concertgebouwen

De SOHOR-CAO 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. In dat laatste geval is de SOHOR-CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing.

7. Uitzonderingen ondernemingen

De SOHOR-CAO is niet van toepassing op N.V. Koninklijke Bijenkorf Beheer KBB en haar dochtervennootschappen, Martinair Partysservice 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 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.

9. Ontheffing

Indien de werkgever om moverende redenen ontheffing wenst van de toepassing van bepalingen uit deze SOHOR-CAO, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in bij de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC), p/a Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer.

10. Mogelijkheid van wederkerigheidsovereenkomsten

Het bestuur van de SOHOR kan met een andere stichting met een vergelijkbare doelstelling onder nader door het bestuur te bepalen voorwaarden schriftelijk overeenkomen dat de tijd in dienstverband doorgebracht bij werkgevers die onder de werkingssfeer van de regeling van één van beide stichtingen vallen, wordt gelijkgesteld met de tijd in dienstverband doorgebracht bij werkgevers, vallende onder de werkingssfeer van de op de uittredingsdatum vigerende uittredingsregeling.

ARTIKEL 3

Algemene bepalingen

1. Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst is aan de in deze SOHOR-CAO 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 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 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 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 genoemde stichting en de door de stichting aangewezen administrateur zijn gerechtigd bij elkaar, bij het bedrijf Horeca en Catering, bij het 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 (SOHOR)

1. Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf

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

2. Doelstellingen van de SOHOR

De SOHOR heeft ten doel voor werknemers op wie deze SOHOR-CAO 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 overeengekomen regeling en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens een daarvoor vastgesteld reglement (Uitkeringsreglement C, bijlage V). Met werknemers, bedoeld in de vorige zin worden gelijkgesteld werknemers, die in dienst zijn van een werkgever waarmee de SOHOR een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting heeft gesloten.

De 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) 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), voort te zetten.

3. Realisatie doelstellingen

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

reglementen van de SOHOR.

ARTIKEL 5

Bijdragen SOHOR

1. De werkgever is jaarlijks een bijdrage aan de SOHOR verschuldigd. Een deel van de bijdrage komt voor rekening van de werkgever en een deel van de bijdrage komt voor rekening van de werknemer. De bijdrage van de werknemer wordt door de werkgever ingehouden op het loon van de werknemer. De verschuldigde bijdrage wordt berekend over de loonsom zoals gedefinieerd in artikel 1 lid 12 van deze SOHOR-CAO. De verschuldigde bijdrage bedraagt:
 - voor het jaar 2005 over de periode 1 juli 2005 tot en met 31 december 2005: 3%, met inhouding van 1,5% op het loon van de werknemer;
 - voor de jaren 2006, 2007, 2008 en 2009: 1,4% met inhouding van 0,7% op het loon van de werknemer.
2. Wanneer gedurende de looptijd van de CAO blijkt dat met een lagere bijdrage kan worden volstaan kan door het bestuur van de Sohor worden besloten tot aanpassing van de hoogte van de bijdrage waarbij bovenstaande verhouding van de bijdrage tussen werkgever en werknemer gehandhaafd dient te blijven, welk besluit door het bestuur gepubliceerd zal worden op door het bestuur te bepalen wijze.
3. De wijze van betaling en invordering van de bijdrage wordt door het bestuur van de SOHOR bepaald.

ARTIKEL 6

Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf

1. Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf (LBC)
Er is een Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf, hierna te noemen de LBC. De LBC is gevestigd in Zoetermeer.
2. Samenstelling LBC
De LBC bestaat uit vertegenwoordigers van de organisaties die partij zijn bij deze SOHOR-CAO. De samenstelling, taken en werkwijze van de LBC zijn opgenomen in een reglement, dat deel uitmaakt van deze SOHOR-CAO (Bijlage VI).
De taken van de LBC die uit deze SOHOR-CAO voortvloeien zijn:
 - Het geven van ontheffing voor bepalingen van de SOHOR-CAO
De LBC is bevoegd tot het geven van een ontheffing voor afwijking van één of meer bepalingen van de SOHOR-CAO. Een ontheffing wordt voor bepaalde tijd gegeven.
 - Vrijwillige aansluiting
De LBC adviseert de SOHOR inzake de verwantschap met de horecabedrijfstaking bij verzoeken tot vrijwillige aansluiting bij de SOHOR. Het advies inzake verwantschap van de LBC heeft een bindend karakter.
3. Bezwaar
 - a. Tegen een beslissing van de LBC kan bezwaar worden gemaakt bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij het secretariaat van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf, Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer.
 - b. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door de LBC is bekendgemaakt.
 - c. Samenstelling en werkwijze van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf

zijn opgenomen in een reglement hetwelk als bijlage VII aan deze SOHOR-CAO is gevoegd. Een exemplaar van het reglement van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zal op schriftelijk verzoek worden toegezonden dan wel na ontvangst van het bezwaarschrift.

- d. De Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf brengt een advies uit aan de LBC. De LBC neemt binnen zes weken na ontvangst van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie onder vermelding van en met inachtneming van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Tegen deze nieuwe beslissing kan geen bezwaar meer worden ingediend bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 7

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

De SOHOR-CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 30 juni 2005. Indien geen van de partijen bij deze CAO uiterlijk 31 mei 2005 door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartijen heeft opgezegd, wordt de SOHOR-CAO geacht stilzwijgend te zijn verlengd tot en met 30 juni 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

BIJLAGEN

- I Statuten SOHOR
- II Financieringsreglement SOHOR
- III Uitkeringsreglement A; VUT-uitkering waarvan het recht is ingegaan vóór 1 januari 2000 op basis van de SUHOR-CAO
- IV Uitkeringsreglement B; Overgangsuitkering waarvan het recht is ingegaan op of na 1 januari 2000 tot en met 31 december 2004 op basis van de SOHOR-CAO-oud
- V Uitkeringreglement C; Overgangsuitkering waarvan het recht ingaat op of na 1 juli 2005 maar uiterlijk 30 juni 2010
- VI Reglement voor de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf
 - VI.b Reglement Commissie Werkingssfeer
 - VI.b.1 Reglement Commissie Werkingssfeer
- VII Reglement bezwaarcommissie CAO's

STATUTEN STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF (SOHOR)

ARTIKEL 1

Naam en zetel

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

ARTIKEL 2

Doel en definities

De stichting heeft ten doel:

1. werknemers in het horecabedrijf, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing is; en werknemers die in dienst zijn van een werkgever waarmee de stichting een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting heeft gesloten, als bedoeld in artikel 3 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 reglement zoals dit geldt vanaf 1 januari 2005.
2. het financieren van en het doen van uitkeringen welke door de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Horecabedrijf respectievelijk de Stichting Overgangsregeling voor het Horecabedrijf zijn toegekend op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegde uittreding voor het horecabedrijf welke gold tot en met 31 december 1999 respectievelijk de collectieve arbeidsovereenkomst overgangsregeling voor het horecabedrijf welke gold van 1 januari 2000 tot en met 31 december 2004.
3. de definities opgenomen in de CAO Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf welke met ingang van 1 januari 2005 geldt, zijn van toepassing.

ARTIKEL 3

Vrijwillige aansluiting

1. Het bestuur van de stichting is - na positief advies inzake verwantschap met de horecabedrijfstak van de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf - bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot vrijwillige aansluiting met:
 - a. werkgevers, die werkgever zijn in de zin van artikel 1 lid 5 van de SOHOR-CAO, ten behoeve van al hun werknemers die niet onder de SOHOR-CAO vallen, met uitzondering van de werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 9 van de SOHOR-CAO;
 - b. natuurlijke of rechtspersonen die ondernemingen exploiteren die verbonden zijn aan een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 5 van de SOHOR-CAO, dan wel die verwantschap hebben met de horecabedrijfstak, met uitzondering van het contractcateringbedrijf, ten behoeve van al hun werknemers met uitzondering van de werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 9 van de SOHOR-CAO.

2. Het bestuur is bevoegd nadere voorwaarden te stellen aan een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting. Voorwaarde is in ieder geval de toepassing van de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf, de SOHOR-CAO en de Fonds-CAO op alle bij de in dienst zijnde werknemers. Een verzoek om vrijwillige aansluiting wordt schriftelijk ingediend bij de stichting.

ARTIKEL 4

Duur

De stichting is opgericht op eenendertig december negentienhonderd negennegentig.

ARTIKEL 5

Financiële middelen

De financiële middelen van de stichting bestaan uit:

- a. de door de werkgevers te storten bijdragen, die op grond van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst Overgangsregeling voor het Horecabedrijf aan de stichting verschuldigd zijn;
- b. bijdragen van de overheid en/of publiekrechtelijke instellingen;
- c. andere baten.

ARTIKEL 6

Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden.
2. Van de in de SOHOR 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 het tweede lid 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 bestuursleden treden ieder jaar af.
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 7

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 6, tweede lid onder a., en de functie van secretaris en plaatsvervangend voorzitter door een bestuurslid, benoemd door werknemersorganisaties, als genoemd in artikel 6, tweede lid, onder b. en c., gezamenlijk; in de oneven jaren geldt het omgekeerde.

ARTIKEL 8

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 gedelegeerd, hetzij aan de voorzitter en/of de secretaris, hetzij aan een door het bestuur aangewezen commissie, hetzij aan derden.

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 SOHOR.
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 6, 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 6, tweede lid onder a., heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige bestuursleden, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals genoemd in artikel 6, tweede lid onder b. en c.; elk bestuurslid, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals genoemd in artikel 6, tweede lid onder b. en c., heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige bestuursleden, benoemd door de werkgeversorganisatie, zoals genoemd in artikel 6, 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 benoemt 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. Gerede 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.
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 daarna, 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. Bij ontbinding van de stichting geschiedt de vereffening door het bestuur, tenzij bij besluit tot ontbinding een of meer andere vereffenaars 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.

ARTIKEL 22

Inwerkingtreding

Deze statutenwijziging treedt in werking op één januari tweeduizend vijf.

FINANCIERINGSREGLEMENT VAN DE STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF (SOHOR)

ARTIKEL 1

Definities en werkingssfeer

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

ARTIKEL 2

Bijdrage

1. Bijdrage

De werkgever is aan de SOHOR de bijdrage verschuldigd zoals genoemd in artikel 5 van de SOHOR-CAO.

2. Hoogte van de bijdrage

De hoogte van de bijdrage die de werkgever verschuldigd is, en waarvan een deel voor rekening van de werknemer komt, wordt uitgedrukt in een percentage van de loonsom. De loonsom is 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 de SOHOR-CAO meegenomen.

3. Vaststelling en wijziging percentage

Het percentage en het deel daarvan dat voor rekening van de werknemer respectievelijk de werkgever komt, als genoemd in artikel 5 van de SOHOR-CAO, kan door het bestuur worden gewijzigd indien gedurende de looptijd van de CAO blijkt dat met een lager percentage kan worden volstaan.

Het bestuur publiceert dit gewijzigde bijdragepercentage op door haar te bepalen wijze.

4. Werknemersbijdrage

De werknemersbijdrage, die de helft bedraagt van de door de werkgever verschuldigde bijdrage, wordt door de werkgever bij iedere loonbetaling ingehouden op het loon van de werknemer.

ARTIKEL 3

Loonopgave

Ten behoeve van de vaststelling van de verschuldigde bijdrage doet de werkgever aan de SOHOR of de door deze aangewezen administrateur opgave van de bij hem in dienst zijnde of

in dienst geweest zijnde werknemers door vermelding van namen, adressen, woonplaatsen, geboortedata en sofi-nummers, alsmede van jaarsalarissen.
De werkgever moet deze loongegevens vermelden op de individuele jaaropgave.

ARTIKEL 4

Betaling en invordering

1. Betalingen

Betalingen door de werkgever aan de administrateur verricht strekken naar rato van de vorderingen van de SOHOR in mindering op de betreffende vorderingen, tenzij de administrateur de betreffende betalingen aan een bepaalde vordering toewijst.

2. Invordering

- a. De administrateur doet aan het begin van een kalenderjaar een schatting van de over dat jaar verschuldigde bijdragen.
 - b. De werkgever is verplicht de bijdragen over de periode waarover die aan de SOHOR zijn verschuldigd bij vooruitbetaling te voldoen. Aan het begin van ieder kalenderjaar ontvangt de werkgever een nota voor de door de werkgever over dat kalenderjaar te betalen bedragen. De werkgever is gerechtigd in vier kwartaaltermijnen te betalen. Aan het begin van ieder kalenderkwartaal ontvangt de werkgever daartoe een afzonderlijke nota, vermeldende de bij aanvang van dat kwartaal te betalen bedragen.
 - c. Na het einde van het betreffende kalenderjaar ontvangt de werkgever een definitieve nota betreffende de eindafrekening over het betreffende kalenderjaar. Indien de werkgever niet tijdig de gegevens heeft verstrekt als bedoeld in artikel 3 is de SOHOR dan wel de administrateur bevoegd deze gegevens naar beste weten vast te stellen en de definitieve nota op te maken.
 - d. De werkgever is verplicht de nota's te voldoen binnen 21 dagen na dagtekening van de betreffende nota.
 - e. Op het moment dat de werkgever achterstallig is met de betaling van twee kwartaaltermijnen wordt het totale jaarbedrag dat aan de in dit artikel genoemde stichting is verschuldigd terstond opeisbaar.
 - f. Bij niet tijdige betaling van de op de nota's vermelde bedragen is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
De SOHOR dan wel de administrateur is dan bevoegd de vastgestelde bijdrage van de werkgever met 10% over het openstaande bedrag te verhogen met een minimum van €25,--. Voorts is de werkgever de SOHOR dan wel de administrateur een vergoeding verschuldigd voor alle buitengerechtelijke en gerechtelijke invorderingskosten die voortvloeien uit het niet, niet behoorlijk of niet tijdig betalen van nota's. De buitengerechtelijke kosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van €150,--.
3. De bijdrage wordt krachtens lastgeving geïnd door de administrateur van SOHOR. De administrateur is bevoegd op eigen naam ter invordering van de bijdragen in rechte op te treden.

ARTIKEL 5

Verdeling van de gelden

Het bestuur besteedt de op grond van artikel 5 van de SOHOR-CAO ontvangen gelden aan de financiering van de beheerskosten van activiteiten en het doen van uitkeringen als beschreven in artikel 2 van de statuten van de SOHOR. Zowel in de begroting als het verslag wordt onderscheid gemaakt tussen de kosten van de diverse regelingen.

ARTIKEL 6

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de SOHOR.

ARTIKEL 7

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2005 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2006.

UITKERINGSREGLEMENT A VAN DE STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF (SOHOR)

(inzake VUT-uitkering waarvan het recht is ingegaan voor 1 januari 2000 op basis van de toenmalige SUHOR-CAO)

ARTIKEL 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor het horecabedrijf zoals deze luidde tot en met 31 december 2003.
- b. 1. SUHOR: de (voormalige) Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Horecabedrijf, gevestigd te Zoetermeer.
2. SOHOR: de Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf, gevestigd te Zoetermeer
- c. Werknemer: degene, die werknemer is (geweest) in de zin van de CAO.
- d. Seizoenwerknemer: degene, die seizoenwerknemer is (geweest) in de zin van de CAO.
- e. Werkgever: degene, die werkgever is (geweest) in de zin van de CAO.
- f. Pensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt.
- g. Deelnemer: de werknemer wiens verzoek om in aanmerking te komen voor een VUT-uitkering door de SUHOR is ingewilligd.
- h. Loon SV: het loon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.
- i. SV-uitkering: een uitkering krachtens de Ziektewet (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, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of een daarmee gelijkgestelde uitkering.
- j. Deeltijd-VUT-regeling: de regeling van de SUHOR zoals deze luidde tot 1 januari 2000.

ARTIKEL 2

Toepassing reglement/uitvoering 'oude' aanspraken SUHOR

Per 1 januari 2005 zijn de activa en passiva van SUHOR bij besluit van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor het Horecabedrijf en de Stichting Overgangsregeling voor het Horecabedrijf overgegaan op de Stichting Overgangsregeling voor het Horecabedrijf en is de tenaamstelling van SOHOR gewijzigd in Stichting Overgangsregeling **vervroegd uittreden** voor het Horecabedrijf. Alle rechten en plichten van de SUHOR zijn daarbij door de SOHOR overgenomen.

De SOHOR draagt per 1 januari 2005 volgens de bepalingen van dit reglement zorg voor de uitvoering van de aanspraken van degenen die voor 1 januari 2000 geheel of gedeeltelijk vervroegd zijn uitgetreden op grond van het bepaalde in de voor hen op het moment van vervroegd uittreden geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor het horecabedrijf (SUHOR-CAO).

ARTIKEL 3

Verlies aanspraak op een uitkering

Aanspraak op een uitkering verliest:

- a. degene, die in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering;
- b. degene, die in het genot is van een ouderdomspensioen op grond van een arbeidsovereenkomst bij één of meer werkgevers.

ARTIKEL 4

Deeltijd-VUT

Indien gebruik is gemaakt van de deeltijd-VUT-regeling blijft aanspraak bestaan op de mogelijkheid om volledig vervroegd uit te treden óf een door de deelnemer gewenst percentage dat in overleg en met instemming van de werkgever wordt bepaald.

ARTIKEL 5

Uitkeringsgrondslag

1. Bepaling uitkeringsgrondslag
 - a. Als grondslag voor de uitkering geldt het dagloon in geld dat zou hebben gegolden wanneer het Bijzonder Dagloonbesluit ZW van de Bedrijfsvereniging Horeca van toepassing zou zijn geweest en de werknemer in het jaar, voorafgaande aan de vervroegde uittreding, de normale arbeidstijd zou hebben gewerkt.
 - b. Bij deeltijdarbeid in dat jaar wordt de uitkeringsgrondslag evenredig verminderd mits de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak deelarbeid heeft verricht.
2. Maximum uitkeringsgrondslag
De grondslag voor de uitkering bedraagt ten hoogste het maximum premiedagloon ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (voor degenen die op of na 1 januari 1992 zijn uitgetreden geldt met ingang van 1 januari 1992: 1,5 maal het maximum premiedagloon in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering), herleid tot een jaarbedrag.
3. Loonsverhogingen in de laatste 3 jaar
Indien het dagloon in geld waarnaar de grondslag voor de uitkering is vastgesteld in de drie voorafgaande jaren meer is gestegen dan zou voortvloeien uit loonsverhogingen ingevolge de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf in de betreffende jaren, wordt dit meerdere niet in aanmerking genomen voor de bepaling van de VUT-uitkering, in afwijking van het in de vorige leden bepaalde.
Indien naar het oordeel van het bestuur van de SOHOR voldoende reden aanwezig is geweest om een hogere salarisstijging aan de werknemer toe te kennen, kan het bestuur van de SOHOR in afwijking van het in de vorige volzin bepaalde besluiten dit meerdere geheel of gedeeltelijk eveneens in aanmerking te nemen voor de bepaling van de grondslag voor de uitkering.

ARTIKEL 6

VUT-uitkering

1. Hoogte van de VUT-uitkering
 - a. De uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 5, herleid tot een maandbedrag.
 - b. - Het minimum van de netto-uitkering kan niet minder zijn dan het voor de deelnemer geldende netto wettelijk minimumloon.

Voor degenen die op of na 1 april 1991 zijn uitgetreden, geldt met ingang van 1 juli 1991: het minimum van de netto-uitkering kan niet onder het niveau van het wettelijk minimumloon van 1 januari 1991 plus 10% komen.

- Met ingang van 1 juli 1993 wordt het minimum van de netto-uitkering gesteld op het netto wettelijk minimumloon per 1 januari 1993 plus 15%.
- De netto-uitkering kan nooit meer bedragen dan het netto laatst verdiende loon in geld.

2. Deeltijd-VUT-uitkering

- a. De deelnemer aan de deeltijd-VUT-regeling heeft recht op een uitkering van het percentage van 80% van de uitkeringsgrondslag volgens artikel 5 waarmee het dienstverband is beëindigd. Het resterende dienstverband bedraagt maximaal de helft van het aantal gewerkte uren van het voltijd dienstverband.
- b. Bij de aanvang van de volledige vrijwillig vervroegde uittreding in aansluiting op de deeltijd-VUT wordt de VUT-uitkering als volgt bepaald: de VUT-uitkering op basis van de deeltijd-VUT wordt vermeerderd met een uitkering ter grootte van 80% van de uitkeringsgrondslag vastgesteld volgens artikel 5 op basis van de deeltijdarbeids-overeenkomst.
- c. Op de deeltijd-VUT-regeling is voorzover van belang het bepaalde in artikel 5 en lid 1 van dit artikel van overeenkomstige toepassing, waarbij alle genoemde grootheden ter bepaling van het bedrag van de uitkering naar rato in acht worden genomen.
- d. Voorts worden ook de in artikel 8 bedoelde verplichtingen van de SOHOR naar rato berekend.

3. Vakantietoeslag

Boven de uitkering ontvangt de deelnemer een vakantietoeslag van 8% van de uitkering, welke de deelnemer in een vakantiejaar heeft ontvangen. Het vakantiejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van enig jaar. De vakantietoeslag wordt jaarlijks uitgekeerd in de maand juni.

4. 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 dat naar het oordeel van het bestuur van SOHOR niet toelaten.

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

ARTIKEL 7

Inhoudingen

De SOHOR 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 deelnemer krachtens de bij zijn laatste werkgever geldende pensioenregeling.

ARTIKEL 8

Financiële verplichtingen

De SOHOR 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 daarvoor in 2005 het werkgeversaandeel van de ziekenfondspremie heeft moeten betalen.
- b. Het werkgeversaandeel in de premie voor de ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering.
Indien de deelnemer niet verzekerd is bij Pensioenfonds Horeca & Catering maar er voor hem bij zijn laatste werkgever elders een pensioenregeling is getroffen, neemt de SOHOR het werkgeversaandeel in de premie voor die pensioenverzekering voor haar rekening tot maximaal het bedrag van het werkgeversaandeel in de premie dat verschuldigd zou zijn indien de deelnemer bij Pensioenfonds Horeca & Catering verzekerd zou zijn.

ARTIKEL 9

Tijdstip van de uitkering

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

ARTIKEL 10

Vermindering resp. wijziging van rechten

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor, danwel in het genot is van, een SV-uitkering, dan dient hij dit onverwijld aan de SOHOR te melden.
2. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de SOHOR te verstrekken uitkering.
In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin wordt bij de werknemer die gebruikmaakt van de deeltijd-VUT-regeling en die bij aanvang van de deelneming in aanmerking komt voor een SV-uitkering, deze SV-uitkering niet in mindering gebracht.
3. De deelnemer is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering onmiddellijk aan de SOHOR te melden.

ARTIKEL 11

Verrichten van arbeid

1. Wanneer de deelnemer inkomsten geniet uit arbeid, is hij verplicht dit onmiddellijk aan de SOHOR te melden.
2. De uit arbeid genoten inkomsten worden in mindering op de door de SOHOR te verstrekken uitkering gebracht met inachtneming van het navolgende:
 - a. Inkomsten uit arbeid bij een andere werkgever, welk dienstverband is aangevangen ten minste zes maanden voorafgaand aan de uittredingsdatum, blijven buiten de kortingsregeling voorzover deze niet meer bedragen dan 20% van de uitkeringsgrondslag (het meerdere wordt wel gekort).
 - b. Overige inkomsten uit arbeid bij een andere werkgever blijven eveneens buiten beschouwing voorzover deze niet meer bedragen dan 20% van de uitkeringsgrondslag (het meerdere wordt wel gekort).

ARTIKEL 12

Vermindering, terugvordering of beëindiging

Wanneer de SUHOR (tot 1 januari 2005) en/of SOHOR (vanaf 1 januari 2005) teveel of ten onrechte uitkering aan een deelnemer heeft betaald doordat die deelnemer niet voldeed aan één der voorwaarden van dit reglement, kan het bestuur van de SOHOR de uitkering verminderen, terugvorderen of beëindigen.

ARTIKEL 13

Controle

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

ARTIKEL 14

Beëindiging van de uitkering

1. De uitkering wordt beëindigd op de pensioendatum van de deelnemer.
2. In geval van overlijden van de deelnemer eindigt de VUT-uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond. In dat geval wordt aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 BW een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de VUT-uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

ARTIKEL 15

Verplichting tot opgave van gegevens

1. De deelnemer is verplicht om aan de door de SOHOR aangewezen administrateur(s) opgave te doen van die gegevens, die deze administrateur(s) voor de uitvoering van dit reglement behoeft/behoeven.
2. Indien blijkt dat onjuiste of onvolledige gegevens verstrekt zijn, kan het bestuur de aanspraak op een uitkering laten vervallen. Een en ander laat onverlet de bevoegdheid van het bestuur van de SOHOR om de uitkering te verminderen, terug te vorderen of te beëindigen overeenkomstig artikel 12 van dit reglement.

ARTIKEL 16

Hardheidsclausule

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

ARTIKEL 17

Bezwaar

1. Tegen een beslissing van het bestuur van de SOHOR kan bezwaar worden gemaakt bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij het secretariaat van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf, Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door de SOHOR

is bekendgemaakt.

3. Samenstelling en werkwijze van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zijn opgenomen in een reglement hetwelk als bijlage VII aan de SOHOR-CAO is gevoegd. Een exemplaar van het reglement van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf wordt op schriftelijk verzoek toegezonden dan wel na ontvangst van het bezwaarschrift.
4. De Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf brengt een advies uit aan de SOHOR. De SOHOR neemt binnen zes weken na ontvangst van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie onder vermelding van en met inachtneming van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Tegen deze nieuwe beslissing kan geen bezwaar meer worden ingediend bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 18

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2005 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2006.

BIJLAGE IV

UITKERINGSREGLEMENT B VAN DE STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF

(inzake Overgangsuitkering waarvan het recht is ingegaan tussen 1 januari 2000 tot en met 31 december 2004 op basis van de SOHOR-CAO-oud)

ARTIKEL 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling voor het Horecabedrijf, zoals deze luidde tot 1 januari 2005;
- b. SOHOR: Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf, gevestigd te Zoetermeer;
- c. Werknemer: degene die werknemer is (geweest) in de zin van de CAO;
- d. Seizoenwerknemer: degene die seizoenwerknemer is (geweest) in de zin van de CAO;
- e. Werkgever: degene die werkgever is (geweest) in de zin van de CAO;
- f. Pensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt;
- g. Uittreder: de werknemer wiens verzoek om in aanmerking te komen voor een (deeltijd)overgangsuitkering door de stichting is ingewilligd;
- h. SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WIA, WAO/AAW, WW of 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

Toepassing reglement

Dit reglement is van toepassing op diegenen die in de periode 1 januari 2000 tot en met 31 december 2004 geheel of gedeeltelijk zijn uitgetreden op grond van de tot die datum geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 3

Uitvoering 'oude' aanspraken

SOHOR draagt volgens de bepalingen van dit reglement zorg voor de uitvoering van de aanspraken van degenen die in de periode 1 januari 2000 tot en met 31 december 2004 geheel of gedeeltelijk vervroegd zijn uitgetreden op grond van het bepaalde in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling voor het Horecabedrijf .

ARTIKEL 4

Verlies van aanspraak

De aanspraak op een overgangsuitkering krachtens de (deeltijd)overgangsregeling wordt verloren door:

- a. degene, die in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering;
- b. 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 5

Deeltijdovergangsregeling

Indien gebruik is gemaakt van de deeltijd-overgangsregeling blijft aanspraak bestaan op de mogelijkheid om volledig vervroegd uit te treden óf een door de werknemer gewenst ander percentage dat in overleg en met instemming van de werkgever wordt bepaald.

ARTIKEL 6

Uitkeringsgrondslag

1. Bepaling uitkeringsgrondslag
2. Als grondslag voor de (deeltijd)overgangsuitkering voor de geboortejaren 1945 en eerder geldt de pensioengrondslag die door Pensioenfonds Horeca & Catering over het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin men uittreedt voor de werknemer is vastgesteld verhoogd met de ontwikkeling van de lonen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf vanaf 1 januari van het jaar waarin men uittreedt tot het moment dat men uittreedt. 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.
3. Bijzondere bepaling ten aanzien van loonsverhogingen
In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt, indien de pensioengrondslag in de drie voorafgaande jaren meer is gestegen dan zou voortvloeien uit loonsverhogingen ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf in de betreffende jaren, dit meerdere niet in aanmerking genomen voor de bepaling van de (deeltijd)overgangsuitkering.
Indien naar het oordeel van het bestuur van de stichting voldoende reden aanwezig is geweest om een hogere salarisstijging aan de werknemer toe te kennen, kan het bestuur van de stichting in afwijking van het in de vorige volzin bepaalde besluiten dit meerdere geheel of gedeeltelijk eveneens in aanmerking te nemen voor de bepaling van de grondslag voor de (deeltijd)overgangsuitkering.

ARTIKEL 7

Uitkeringshoogte

1. Hoogte van de overgangsuitkering voor de geboortejaren 1939 of eerder
Voor uittreeders geboren in het jaar 1939 of eerder bedraagt de overgangsuitkering 80% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 6, herleid tot een maandbedrag.
2. Hoogte van de overgangsuitkering voor de geboortejaren 1940 tot en met 1945 die voor 62 jaar zijn uitgetreden
Voor uittreeders geboren in de jaren 1940 tot en met 1945 bedraagt de overgangsuitkering bij aanvang van de deelneming tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd 80% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 6, herleid tot een maandbedrag. Met ingang van de eerste dag van de maand nadat de uittreder de 62-jarige leeftijd bereikt, bedraagt de overgangsuitkering voor de resterende deelnemingsperiode 80% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 6, herleid tot een maandbedrag verminderd met 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 Pensioenfonds Horeca & Catering zou hebben deelgenomen.

3. Hoogte van de overgangsuitkering voor de geboortejaren 1940 tot en met 1945 die na het bereiken van de 62-jarige leeftijd uittreden en op 62 jaar voldoen aan het dienstjaren-criterium
Voor uittreders geboren in de jaren 1940 tot en met 1945 die na het bereiken van de 62-jarige leeftijd zijn uitgetreden en op de eerste dag van de maand na het bereiken van de 62-jarige leeftijd aan het dienstjaren-criterium als vermeld in artikel 3, eerste lid voldeden, bedraagt de overgangsuitkering 80% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 6, herleid tot een maandbedrag verminderd met 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.
4. Hoogte van de deeltijdovergangsuitkering
 - a. De uittreder die gebruikmaakt van de deeltijdregeling heeft afhankelijk van het percentage waarmee hij uittreedt recht op een percentage van de uitkering die hij ingevolge het eerste, tweede en derde lid zou hebben ontvangen.
 - b. Voor een uittreder die eerst uittreedt op basis van een deeltjduitkering en later alsnog aanspraak maakt op een volledige uitkering, blijft de uitkeringsgrondslag gelden die van toepassing was op het moment dat de deeltjduitkering is aangevangen.
5. Deeltijdovergangsuitkering van de uittreder die een gedeeltelijke SV-uitkering ontvangt
De uitkeringsgrondslag wordt vastgesteld conform artikel 6 alsof de uittreder 38 uur werkt. De deeltijdovergangsuitkering bedraagt eenzelfde percentage van het ingevolge het eerste, tweede en derde lid voor hem geldende percentage van de uitkeringsgrondslag verminderd met de SV-uitkering.
6. Aanpassing overgangsuitkering
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 dat naar het oordeel van het bestuur van SOHOR niet toelaten.
Het hiervoor bedoelde indexcijfer is de consumentenprijsindex zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

ARTIKEL 8

Inhoudingen

De SOHOR 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 9

Financiële verplichtingen

De SOHOR 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 daarvoor in 2005 het werkgeversaandeel van de ziekenfondspremie heeft moeten betalen;
- b. het werkgeversaandeel in de premie voor de ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioenregeling van Pensioenfonds Horeca & Catering (conform artikel 16 tweede lid onder c. van Pensioenreglement I van dat fonds).

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 ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioenregeling 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.

ARTIKEL 10

Uitbetaling

Tijdstip

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

ARTIKEL 11

Vermindering resp. wijziging van rechten

1. Wanneer de uittreder bij het begin van of tijdens zijn uittrederschap in aanmerking komt voor, danwel 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 te verstrekken (deeltijd)overgangsuitkering.
3. De uittreder is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering onmiddellijk aan SOHOR te melden.

ARTIKEL 12

Inkomsten uit arbeid

1. Wanneer de uittreder inkomsten geniet uit arbeid, is hij verplicht dit onmiddellijk aan SOHOR te melden.
2. De uit arbeid genoten inkomsten worden in mindering op de door de SOHOR te verstrekken uitkering gebracht met inachtneming van het navolgende:
 - a. Inkomsten uit arbeid bij een andere werkgever, welk dienstverband is aangevangen ten minste zes maanden voorafgaand aan de uittredingsdatum, blijven buiten de kortingsregeling voorzover deze niet meer bedragen dan 20% van de uitkeringsgrondslag (het meerdere wordt wel gekort).

- b. Overige inkomsten uit arbeid bij een andere werkgever blijven eveneens buiten beschouwing voorzover deze niet meer bedragen dan 20% van de uitkeringsgrondslag (het meerdere wordt wel gekort).

ARTIKEL 13

Vermindering, terugvordering of beëindiging

Wanneer SOHOR teveel of ten onrechte (deeltijd)overgangsuitkering aan een uittreder heeft betaald doordat die uittreder niet voldeed aan één der voorwaarden van het overgangsreglement, kan het bestuur van SOHOR de (deeltijd)overgangsuitkering verminderen, terugvorderen of beëindigen.

ARTIKEL 14

Controle

SOHOR oefent controle uit op de naleving van de voorwaarden.

ARTIKEL 15

Beëindiging van de (deeltijd)overgangsuitkering

1. Pensionering
De (deeltijd)overgangsuitkering wordt beëindigd op de pensioendatum.
2. Overlijden
In geval van overlijden vóór de pensioendatum wordt de uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond. In dat geval wordt aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 BW een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van tweemaal de hoogte van de (deeltijd)overgangsuitkering over de maand waarin het overlijden van de uittreder plaatsvond.

ARTIKEL 16

Verplichting tot gegevensopgave

1. De uittreder is verplicht om aan de stichting, dan wel de door de stichting aangewezen administrateur, opgave te doen van die gegevens, die de administrateur voor de uitvoering van het overgangsreglement behoeft.
2. Indien blijkt dat onjuiste of onvolledige gegevens verstrekt zijn, kan het bestuur het recht op een (deeltijd)overgangsuitkering laten vervallen. Een en ander laat onverlet de bevoegdheid van het bestuur van de stichting om de (deeltijd)overgangsuitkering te verminderen, terug te vorderen of te beëindigen overeenkomstig artikel 13.

ARTIKEL 17

Hardheidsclausule

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

ARTIKEL 18

Bezwaar

1. Tegen een beslissing van het bestuur van SOHOR kan bezwaar worden gemaakt bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij het secretariaat van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf, Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door SOHOR is bekendgemaakt.
3. Samenstelling en werkwijze van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zijn opgenomen in een reglement hetwelk als bijlage VII aan SOHOR-CAO is gevoegd. Een exemplaar van het reglement van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zal op schriftelijk verzoek worden toegezonden dan wel na ontvangst van het bezwaarschrift.
4. De Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf brengt een advies uit aan SOHOR. SOHOR neemt binnen zes weken na ontvangst van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie onder vermelding van en met inachtneming van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Tegen deze nieuwe beslissing kan geen bezwaar meer worden ingediend bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 19

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2005 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2006.

UITKERINGSREGLEMENT C VAN DE STICHTING OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN VOOR HET HORECABEDRIJF

(Overgangsuitkering waarvan het recht ingaat op of na 1 juli 2005 maar uiterlijk 1 juli 2010)

ARTIKEL 1

Definities en werkingssfeer

1. De definities omschreven in artikel 1 van de CAO Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf (SOHOR) en de werkingssfeerbepaling die is neergelegd in artikel 2 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf (SOHOR-CAO) 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 is ingewilligd.

ARTIKEL 2

Toepassing reglement

Dit reglement is van toepassing op diegenen die op of na 1 juli 2005 maar uiterlijk 1 juli 2010 geheel of gedeeltelijk vervroegd uittreden op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 3

Uitkering

1. Aanspraak

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

- geboren is in 1945 of eerder; en
- de 59-jarige leeftijd heeft bereikt; en
- gedurende ten minste de laatste tien 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 120 maanden); en
- die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt met ingang van de datum van uittreden, voor het gedeelte dat een Overgangsuitkering wordt toegekend.

of

- geboren is in het jaar 1946; en
- de 59-jarige leeftijd heeft bereikt; en
- gedurende ten minste de laatste elf 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 132 maanden); en
- die de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever beëindigt met ingang van de datum van uittreden voor het gedeelte dat een Overgangsuitkering wordt toegekend.

of

- geboren is in het jaar 1947; en

- de 60-jarige leeftijd heeft bereikt; en
 - gedurende ten minste de laatste dertien 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 156 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 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 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 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 zes maanden voor de gevraagde uittredingsdatum aan de werkgever te doen.

2. Indieningstermijn bij SOHOR

Het volledig ingevulde aanvraagformulier met bijlagen dient ten minste vier maanden vóór de gevraagde aanvangsdatum van de deelneming in het bezit van SOHOR of de door deze aangewezen administrateur te zijn.

Indien niet is voldaan aan het bepaalde in de vorige volzin, is SOHOR bevoegd te bepalen dat de deelneming later aanvangt dan op de gevraagde uittredingsdatum doch 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 zijn ontvangen.

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 pensioengrundslag wordt verhoogd met de ontwikkeling van de lonen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf vanaf 1 januari van het jaar waarin men uittreedt.

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 uiterlijk voor 1 maart 2010 te zijn ontvangen door SOHOR of de door deze aangewezen administrateur en dient de uitkering uiterlijk 30 juni 2010 te zijn toegekend.

2. Voltijdregeling

Aanspraak op een voltijduitkering heeft de werknemer:

- a. die geboren is in 1945 of eerder die voldoet aan het bepaalde in artikel 3;
- b. die geboren is in 1946 of 1947 die voldoet aan het bepaalde in artikel 3 en:
 - I) reeds tenminste gedurende 24 maanden een deeltijduitkering van maximaal 37,5% van de uitkeringsgrondslag heeft ontvangen;

OF

II) 12 maanden later dan het eerste moment waarop hij gelet op zijn geboortjaar van de regeling gebruik had kunnen maken van de regeling gebruik maakt.

3. Bijzondere regeling

Op gezamenlijk verzoek van een werknemer geboren in 1946 of 1947 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. SOHOR stelt hiertoe uitruilfactoren vast. De bijzondere regeling is van toepassing onder de voorwaarde dat de uittredingsleeftijd voor geboortjaar 1946 op ten minste 60 jaar wordt gesteld en voor 1947 op ten minste 61 jaar.

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. Ingevolge lid 1 van dit artikel geldt voor werknemers geboren in 1946 en 1947 dat zij de eerste 24 maanden volgend op het moment dat zij voldoen aan de voorwaarden zoals voor hen in artikel 3 lid 1 bepaald tot een maximum van 37,5 % van de voor hen geldende uitkeringsgrondslag gebruik kunnen maken van de deeltijdregeling.

- b. Indien gebruik is gemaakt van de deeltijdregeling kan de werknemer op een later moment, voor werknemers geboren in 1946 en 1947 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 geboortejaren 1945 of eerder
De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 5, herleid tot een maandbedrag.
2. Uitkeringshoogte geboortejaren 1946 en 1947
De hoogte van de uitkering bedraagt 75% van de uitkeringsgrondslag, als bedoeld in artikel 5, herleid tot een maandbedrag.
3. Uitkeringshoogte bij later uittreden
Voor ieder jaar dat de uittreder later uittreedt dan het eerste moment waarop hij aan alle voorwaarden voldeed en voor het eerst van de uittredingsmogelijkheid in voltijd gebruik kan maken, wordt de uitkeringshoogte met 5% van de uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 5 verhoogd met een maximum van 95% van de grondslag als bedoeld in artikel 5.
4. 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.
5. 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.

6. 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.
7. Uitkeringshoogte bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd
Indien de uittreder uittreedt voordat hij 62 is, wordt de uitkering met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij 62 jaar wordt verminderd met 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.
8. 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 dat naar het oordeel van het bestuur van SOHOR niet toelaten.
Het hiervoor bedoelde indexcijfer is de consumentenprijsindex zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

ARTIKEL 8

Uitkeringsverstrekking

SOHOR willigt een verzoek om in aanmerking te komen voor een (deeltijd)uitkering in indien naar het oordeel van SOHOR 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.

ARTIKEL 9

Inhoudingen

De SOHOR 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 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 daarvoor in 2005 het werkgeversaandeel van de ziekenfondspremie heeft moeten betalen.

- b. het werkgeversaandeel in de premie voor de ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioenregeling van Pensioenfonds Horeca & Catering (conform artikel 16 tweede lid onder c. van Pensioenreglement I van dat fonds).

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 ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioenregeling 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.

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 te verstrekken (deeltijd)uitkering.
3. De uittreder is verplicht elke wijziging in een SV-uitkering onmiddellijk aan SOHOR 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 te verstrekken (deeltijd)uitkering voorzover de inkomsten uit arbeid tezamen met de uitkering 95% van de uitkeringsgrondslag overstijgen.

ARTIKEL 14

Vermindering, terugvordering of beëindiging

Wanneer SOHOR teveel of ten onrechte (deeltijd)uitkering aan een uittreder heeft betaald, kan het bestuur van SOHOR de (deeltijd)uitkering verminderen, terugvorderen of beëindigen. Indien er teveel is betaald en de uitkering niet (volledig) wordt beëindigd, kan SOHOR het teveel betaalde bedrag verrekenen met de uitkering.

ARTIKEL 15

Controle

SOHOR 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 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 bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

De uittreder is verplicht om aan SOHOR of aan de door deze aangewezen administrateur opgave te doen van die gegevens, die SOHOR 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 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 een beslissing in afwijking van de bepalingen van dit reglement nemen.

ARTIKEL 19

Bezwaar

1. Tegen een beslissing van het bestuur van SOHOR kan bezwaar worden gemaakt bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij het secretariaat van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf, Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer.

2. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door SOHOR is bekendgemaakt.
3. Samenstelling en werkwijze van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zijn opgenomen in een reglement hetwelk als bijlage VII aan SOHOR-CAO is gevoegd. Een exemplaar van het reglement van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf zal op schriftelijk verzoek worden toegezonden dan wel na ontvangst van het bezwaarschrift.
4. De Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf brengt een advies uit aan SOHOR. SOHOR neemt binnen zes weken na ontvangst van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf een nieuwe beslissing over de betreffende kwestie onder vermelding van en met inachtneming van het advies van de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf. Tegen deze nieuwe beslissing kan geen bezwaar meer worden ingediend bij de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 20

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 2005 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2006.

REGLEMENT VOOR DE LANDELIJKE BEDRIJFSKOMMISSIE VOOR HET HORECABEDRIJF (LBC)

ARTIKEL 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. LBC: de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf;
- b. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf;
- c. Fonds-CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijdragen Sociaal Fonds voor het Horecabedrijf;
- d. SOHOR-CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf;
- e. Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO, de Fonds-CAO, en de SOHOR-CAO;
- f. Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO, de Fonds-CAO en de SOHOR-CAO.

ARTIKEL 2

Benoeming van de leden van de LBC

1. De LBC is samengesteld uit acht leden. Van de in de LBC samenwerkende organisaties benoemt:
Koninklijk Horeca Nederland te Woerden, vier leden;
FNV Horecabond te Almere, CNV BedrijvenBond te Houten en De Unie te Culemborg benoemen samen vier leden en ten minste één lid per organisatie.
Ieder van de hierboven genoemde organisaties benoemt tevens één plaatsvervangend lid.
2. De leden en plaatsvervangende leden van de LBC worden benoemd voor een duur, overeenkomende met de duur van de van kracht zijnde CAO.
De benoeming wordt tevens geacht te zijn gedaan voor de duur van de volgende CAO tenzij anders is bepaald door de organisatie van werkgevers of werknemers, die het lid c.q. plaatsvervangend lid heeft benoemd.
3. Zodra iemand bericht heeft ontvangen tot lid of plaatsvervangend lid te zijn benoemd, dient hij binnen acht dagen na ontvangst van dit bericht aan de secretaris van de LBC schriftelijk kennis te geven van het al dan niet aanvaarden van de benoeming.
4. De LBC kiest uit haar midden in de even jaren voor de duur van het kalenderjaar een voorzitter uit de werkgeversvertegenwoordigers en een plaatsvervangend voorzitter uit de werknemersvertegenwoordigers. In de oneven jaren wordt de voorzitter gekozen uit de werknemersvertegenwoordigers en de plaatsvervangend voorzitter uit de werkgeversvertegenwoordigers.
5. Indien een lid van de LBC als zodanig niet kan optreden of tijdens de behandeling van een kwestie niet verder kan optreden, doet hij hiervan zo spoedig mogelijk mededeling aan de secretaris; deze roept de plaatsvervanger van dit lid op en doet hiervan, in geval van een geschil, als bedoeld in artikel 7, bij aangetekend schrijven mededeling aan partijen of haar gemachtigden.
6. Al hetgeen in dit reglement omtrent de leden van de LBC verder is bepaald, is van overeenkomstige toepassing op de plaatsvervangende leden.

7. Indien in de LBC een vacature ontstaat, wordt door de tot benoeming gerechtigde organisatie(s) zo spoedig mogelijk in de vacature voorzien.
8. De LBC benoemt een secretaris en, zo nodig, een plaatsvervangend secretaris; zij kunnen geen werkgever of werknemer zijn. Zij maken geen deel uit van de LBC en hebben geen stemrecht.

ARTIKEL 3

Vergaderingen

1. De LBC komt bijeen op verzoek van ten minste twee leden.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij besluit van de LBC geregeld.
3. De secretaris stelt in overleg met de voorzitter de te behandelen agenda op.
4. Stukken die zijn ingekomen bij de secretaris, nadat de in het tweede lid genoemde agenda aan de leden is gezonden, worden ter beoordeling van de secretaris in die vergadering of de volgende vergadering behandeld.
5. Leden van de LBC, die persoonlijk betrokken zijn bij een zaak, mogen aan de behandeling daarvan niet deelnemen.
6. De vergaderingen van de LBC zijn niet openbaar.
7. De LBC stelt een vacatiegeldregeling vast.

ARTIKEL 4

Besluitvorming

1. De LBC neemt in een vergadering geen beslissingen, indien niet meer dan de helft van het aantal der leden aanwezig is. In geval het hiervoren vereiste aantal leden niet aanwezig is, wordt na ten minste drie dagen, doch binnen één maand een nieuwe vergadering van de LBC belegd, waarin, ongeacht het aantal aanwezige leden, beslissingen kunnen worden genomen over die zaken, waaromtrent wegens het ontbreken van het quorum in de eerstbedoelde vergadering geen beslissingen konden worden genomen.
2. In een vergadering van de LBC brengen de aanwezige leden van werkgeverszijde gezamenlijk evenveel stemmen uit als de aanwezige leden van werknemerszijde gezamenlijk.
3. Voorzover niet anders is bepaald in dit reglement, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
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 de vergadering worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle leden van de LBC.
Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.
8. Besluiten worden schriftelijk binnen veertien dagen na de dag waarop besluitvorming heeft plaatsgevonden, aan belanghebbenden toegezonden.

ARTIKEL 5

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen, welke de LBC nodig heeft, zullen, voorzover deze geldmiddelen niet bekostigd kunnen worden uit financiering/subsidie uit het Sociaal Fonds voor het Horeca-bedrijf, voor de helft worden verschaft door de werkgeversorganisatie en voor de helft door de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO en wel naar evenredigheid van het aantal leden, dat zij in de LBC benoemen, tenzij op andere wijze in de geldmiddelen is voorzien.
2. De in het vorige lid bedoelde organisaties verschaffen, zo nodig, aan de LBC een voorschot.
3. De secretaris van de LBC legt binnen drie maanden na het einde van een kalenderjaar aan de LBC rekening en verantwoording af van de door de LBC uitgegeven en ontvangen gelden over dat kalenderjaar, tenzij er dringende redenen zijn om deze termijn te verlengen. In dat geval kan een termijn van zes maanden worden aangehouden.
Ten minste één maand voor het einde van een kalenderjaar legt de secretaris de begroting van de door de LBC te ontvangen en uit te geven gelden voor het volgend kalenderjaar voor.

ARTIKEL 6

Jaarverslag

Binnen drie maanden na afloop van een kalenderjaar zal de secretaris een conceptjaarverslag opstellen en ter goedkeuring voorleggen aan de LBC, tenzij er dringende redenen zijn om deze termijn te verlengen. In dat geval kan een termijn van zes maanden worden aangehouden.

De voorzitter en de secretaris van de LBC zullen, nadat het conceptjaarverslag is goedgekeurd door de LBC, ten blijke van de vaststelling dit jaarverslag ondertekenen.

ARTIKEL 7

Bindend advies inzake geschillen

A. Aanhangig maken van geschillen

1. Partijen bij een geschil kunnen een geschil over de uitvoering en toepassing van de CAO of de Fonds-CAO gedurende ten hoogste zes weken, nadat het is ontstaan, aanhangig maken bij de LBC; een geschil wordt geacht te zijn ontstaan zodra één der betrokken partijen het aanwezig acht.
2. Een der partijen fungeert als eisende partij en zendt, tegelijk met het gezamenlijk verzoek van partijen bij een geschil, een behoorlijk toegelicht en gemotiveerd klaagschrift in bij de secretaris van de LBC; bij het indienen van dit klaagschrift stort de eisende partij een bedrag, welk bedrag in mindering zal worden gebracht van het door de LBC vast te stellen bedrag voor de kosten van behandeling van het geschil.
3. De secretaris van de LBC zendt onverwijld een exemplaar van het klaagschrift bij aangetekend schrijven aan de wederpartij. De secretaris van de LBC zendt tevens aan partijen een exemplaar van het reglement LBC.
4. De wederpartij zendt binnen veertien dagen na ontvangst van het klaagschrift een verweerschrift, behoorlijk toegelicht en gemotiveerd, in bij de secretaris van de LBC, waarbij als datum van ontvangst geldt de tweede dag na die van de verzending van het afschrift van het klaagschrift; het derde lid is van overeenkomstige toepassing.

5. De LBC kan bij meerderheid van stemmen beslissen, indien zij daartoe termen aanwezig acht, geschillen, welke niet tijdig aanhangig zijn gemaakt, toch in behandeling te nemen dan wel de, in lid 4 gestelde, termijn te verlengen.

B. Behandeling van geschillen

1. Nadat het klaagschrift en het verweerschrift bij de secretaris zijn ingediend, bepaalt de voorzitter van de LBC plaats, dag en uur van de vergadering, tijdens welke het geschil in behandeling zal worden genomen.
2. Een werkgever of werknemer, die wordt opgeroepen voor de LBC te verschijnen, is verplicht aan deze oproep gehoor te geven.
3. De secretaris geeft hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan de leden van de LBC en aan partijen onder mededeling van het onderwerp van het geschil, doch ten minste acht dagen (zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen niet medegerekend) van tevoren; de kennisgeving aan de LBC doet hij vergezeld gaan van afschriften van de ontvangen klaagschriften en verweerschriften; aan partijen zendt hij deze kennisgeving per aangetekend schrijven, waarin hij tevens mededeelt in welke samenstelling de LBC het geschil in behandeling zal nemen.
4. De voorzitter kan bepalen dat op de stukken recht zal worden gedaan tenzij de LBC anders beslist.
5. Indien een partij zich door een gemachtigde wenst te laten vervangen dan wel zich door een ander te laten bijstaan dient zij de secretaris van de LBC zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier dagen vóór de aanvang van de vergadering van de LBC, daarvan mededeling te doen onder vermelding van naam, adres en beroep van de gemachtigde of van de persoon, die bijstand verleent; de secretaris stelt hiervan voor de aanvang van de vergadering zo spoedig mogelijk de andere partij schriftelijk in kennis; de gemachtigden dienen ter vergadering een schriftelijke machtiging over te leggen.
6. De secretaris van de LBC roept partijen, getuigen en deskundigen, die de LBC wenst te horen, op namens de LBC; deze kunnen door de voorzitter van de LBC worden beëdigd.
7. Indien een klaagschrift of verweerschrift door meer dan één werkgever of werknemer is ingediend, kan de LBC volstaan met slechts één werkgever of werknemer te horen.
8. De voorzitter van de LBC regelt de gang van het onderzoek tijdens de vergadering.
9. Met betrekking tot het aanhangig gemaakte geschil verstrekken partijen of haar gemachtigden aan de LBC alle, door haar leden gewenste inlichtingen, geven zij inzage van alle bescheiden, waarvan de LBC de inzage verlangt, en gedragen zij zich naar de aanwijzingen van de voorzitter.
10. Indien een partij in strijd met het bepaalde in het vorige lid handelt, kan de LBC bij het nemen van haar beslissingen daaruit zodanige gevolgtrekkingen maken als zij zal vermenen te behoren.
11. Indien de wederpartij geen verweerschrift heeft ingediend of indien één der partijen ondanks behoorlijke oproeping niet ter vergadering verschijnt zonder opgave van een reden, geldig naar het oordeel van de LBC, of indien één der partijen weigert de gevraagde inlichtingen of inzage van bescheiden te verlenen, kan zij zich naderhand niet op nalatigheid, afwezigheid of weigering beroepen om een nieuwe behandeling van het geschil te vorderen.
12. De LBC zal in een geval, als in het vorige lid bedoeld, een beslissing ten gunste van de andere partij kunnen nemen, tenzij zij zulk een beslissing kennelijk ongegrond acht.

C. Terugnemen van een geschil

1. Partijen kunnen een aanhangig gemaakt geschil slechts terugnemen, indien zij ten minste twee dagen voordat de behandeling van het geschil door de LBC zou plaatshebben, aan de

secretaris een gezamenlijke schriftelijke verklaring hebben gezonden, waarin zij vermelden dat het geschil geacht wordt niet meer te bestaan.

D. Beslissing inzake een geschil

1. De LBC kan, teneinde te beraadslagen of te beslissen, te allen tijde in raadkamer gaan, waarbij buiten haar alleen de secretaris wordt toegelaten.
2. Geen lid van de LBC mag zich van stemming onthouden.
3. De voorzitter van de LBC stemt het laatst.
4. Alle beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen.
5. De beslissingen worden met redenen omkleed.
6. Zij bevatten geen melding van de gevoelens van een minderheid, tenzij de LBC anders beslist.
7. Ingeval bij het nemen van een beslissing inzake een geschil door de LBC de stemmen staken, wordt binnen een termijn van vier weken in een tweede vergadering voor de tweede maal over de desbetreffende aangelegenheid gestemd; indien de stemmen dan wederom staken, zal de behandeling van de desbetreffende aangelegenheid worden geschorst totdat een door partijen aan te wijzen arbiter een beslissing zal nemen in hoogste aanleg.
8. De leden en plaatsvervangende leden, alsmede de secretaris en plaatsvervangende secretaris van de LBC, zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent de door de leden van de LBC uitgebrachte stemmen. Zij zijn voorts verplicht geheimhouding te betrachten wanneer daartoe in bepaalde gevallen door de LBC is besloten, alsmede omtrent alle feiten en bijzonderheden waarvan zij kennis hebben genomen of konden nemen en waarvan het voor de hand ligt dat geheimhouding geboden is.
9. De LBC beslist zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen drie maanden nadat het geschil aanhangig is gemaakt.
10. De secretaris zendt uiterlijk veertien dagen, nadat de LBC haar beslissing heeft genomen, een door de voorzitter en secretaris gewaarmerkt afschrift van de beslissing per aangetekend schrijven aan ieder der partijen.
11. De secretaris maakt, indien de LBC zulks beslist, op een door de LBC vast te stellen wijze de beslissing openbaar, indien deze niet meer vatbaar is voor arbitrage.

E. Kosten

1. De LBC kan een bedrag aan kosten vaststellen tot maximaal €45,00.
2. De LBC kan het door haar vast te stellen bedrag van de kosten bij haar beslissing geheel of ten dele ten laste brengen van ieder der partijen betrokken bij een geschil, of van de partij die in het ongelijk is gesteld.
3. Hij, die een oproep als partij, gemachtigde, getuige of deskundige heeft ontvangen en daaraan heeft voldaan, heeft recht op vergoeding van de door hem betaalde noodzakelijke reis- en verblijfkosten volgens een door de LBC nader vast te stellen tarief.
4. De partij, die veroordeeld wordt tot het betalen van een zeker bedrag aan gemaakte kosten, dient deze, binnen een in de beslissing vast te stellen termijn, aan de LBC te voldoen.
5. De aan de LBC verschuldigde kosten kunnen bestaan uit:
 - a. voorschotten voor correspondentie, horen van getuigen en deskundigen, verkrijgen van rechtskundige bijstand en dergelijke;
 - b. overige kosten, door de LBC vast te stellen.

ARTIKEL 8

Ontheffing van bepalingen van de CAO

A. Procedurele aspecten

1. Een verzoek tot ontheffing van de bepalingen van de CAO krachtens artikel 2 lid 7 van de CAO, dient schriftelijk, met redenen omkleed en voorzien van alle voor de beoordeling noodzakelijke gegevens te worden ingediend. Het verzoek dient een verklaring van de werkgever te bevatten waaruit blijkt dat hij zijn werknemers op de hoogte heeft gesteld van het ontheffingsverzoek. De secretaris zendt onverwijld een ontvangstbevestiging, alsmede algemene informatie omtrent het ontheffingsbeleid.
2. Indien de secretaris, dan wel, na toezending als genoemd in lid 4, leden van de LBC van mening zijn dat aanvullende informatie noodzakelijk is, wordt deze alsnog binnen twee weken, door de secretaris ingewonnen.
3. Indien deze aanvullende informatie niet binnen de door de secretaris gestelde termijn van twee weken verstrekt wordt, zal de secretaris een rappelverzoek sturen. Indien dan wederom zonder opgave van reden niet de gewenste informatie verstrekt wordt, zal het verzoek als ingetrokken worden beschouwd.
4. De secretaris draagt zorg voor vertrouwelijke toezending van het verzoek aan de leden van de LBC, voorzien van een toelichtende nota. Toezending dient te geschieden uiterlijk twee weken na ontvangst van de door de secretaris opgevraagde gegevens. De toelichtende nota wordt in principe, ter beoordeling van de secretaris, voorzien van een advies.
5. Besluitvorming inzake ontheffingsverzoeken vindt in de regel binnen twee weken schriftelijk plaats, tenzij (leden van) de LBC binnen die twee weken een met redenen omkleed verzoek hebben ingediend om belanghebbenden te horen dan wel dat zij binnen die twee weken te kennen hebben gegeven dat behandeling van het ontheffingsverzoek in een LBC-vergadering gewenst is.
6. De secretaris kan in overleg met de voorzitter uitstel verlenen van de in lid 5 bedoelde termijn van twee weken, indien hieraan in redelijkheid en billijkheid niet kan worden voldaan. Dit uitstel bedraagt ten hoogste twee weken.
7. Indien (één of meer leden van) de LBC te kennen hebben gegeven dat het horen van belanghebbenden gewenst is, wordt binnen twee weken na deze kennisgeving een datum voor een hoorzitting gepland. Belanghebbenden zullen uiterlijk twee weken voor de datum van de hoorzitting worden opgeroepen. Kennisgeving van de besluitvorming door de LBC vindt binnen twee weken na de hoorzitting plaats.
8. Indien te kennen is gegeven dat het gewenst is het ontheffingsverzoek te behandelen in een LBC-vergadering, wordt het ontheffingsverzoek in de eerst mogelijke LBC-vergadering behandeld.
9. De leden en de secretaris zijn verplicht geheimhouding te betrachten omtrent alle financiële gegevens en daarnaast zorg te dragen voor vertrouwelijke behandeling van alle overige gegevens, waarvan zij kennis hebben genomen. Tevens dienen de leden en de secretaris er zorg voor te dragen dat, indien zij bij derden advies inwinnen, deze derden eveneens vorenbedoelde geheimhouding in acht nemen.
10. Bij schriftelijke besluitvorming kan de LBC slechts tot besluitvorming komen, indien unanimititeit van oordeel bestaat over het ontheffingsverzoek. Bij ontbreken van unanimititeit vindt behandeling plaats in een eerstvolgende LBC-vergadering dan wel in een hiertoe binnen twee weken bijeengeroepen Kleine Commissie uit de LBC. Bij behandeling in een LBC-vergadering vindt besluitvorming plaats bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt het verzoek afgewezen.

11. De LBC baseert haar besluitvorming op de beoordelingscriteria welke zij ten aanzien van het beleid heeft ontwikkeld c.q. zal ontwikkelen. De LBC baseert haar beslissing alleen op informatie, welke bij alle leden van de LBC uit hoofde van hun lidmaatschap van de LBC bekend is. Afwijkingen van deze criteria in de besluitvorming dienen in de beschikking te worden gemotiveerd.
12. Uiterlijk twee weken na de datum, waarop de LBC omtrent het verzoek heeft besloten, stelt de secretaris de werkgever schriftelijk bij beschikking in kennis van het besluit van de LBC. De beschikking wordt ondertekend door de secretaris en vermeldt ten minste de overwegingen welke tot de besluitvorming hebben geleid, de verplichtingen van werkgever aan de ontheffing ruime bekendheid te geven aan zijn werknemer(s), de looptijd van de ontheffing, alsmede de beroepsmogelijkheid, de termijn waarbinnen dit beroep aangekend dient te worden en bij welke instantie.
13. De LBC kan de secretaris mandaat verlenen voor de afhandeling van bepaalde c.q. een bepaalde categorie ontheffingsverzoeken. In dat geval zendt de secretaris afschrift van de beschikkingen aan de leden van de LBC.

B. Inhoudelijke aspecten

1. Ten aanzien van het feit of er al dan niet sprake is van gelijkwaardigheid aan de CAO:
 - er moet sprake zijn van een objectief toetsbaar beloningssysteem dat gelijkwaardig is aan de CAO. Dit houdt in dat er sprake moet zijn van een indeling in functies in functiegroepen waarbij bij iedere functiegroep een beloningsniveau behoort en een systeem met beloningsperiodieken;
 - er dienen bepaalde toeslagen voor te komen, te weten overwerktoeslag, toeslag voor het werken op erkende feestdagen;
 - de basisvakantie dient rond de 25 dagen te liggen;
 - de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient 38 uur of minder te zijn;
 - er dienen regelingen te gelden inzake loondoorbetaling bij ziekte die minimaal gelijkwaardig zijn aan de CAO;
 - de overige arbeidsvoorwaarden zoals seniorenbeleid en bepalingen ten aanzien van leerlingen dienen als het beslispunt, indien er twijfel bestaat of de arbeidsvoorwaardenregeling op eerdergenoemde aspecten al dan niet gelijkwaardig is.

de SOHOR-CAO:

- de uittredingsleeftijd dient overeenkomstig de overgangsregeling SOHOR te zijn;
- de uitkering dient bij volledige uittreding minimaal 75 procent te bedragen van de uitkeringsgrondslag;
- de overige voorwaarden dienen als het beslispunt, indien er twijfel bestaat of de VUT-dan wel arbeidsvoorwaardenregeling op eerdergenoemde aspecten al dan niet gelijkwaardig is.

ARTIKEL 9

Ontheffing van bepalingen van de Fonds-CAO en de SOHOR-CAO

Artikel 8 is van overeenkomstige toepassing op ontheffing van de Fonds-CAO en de SOHOR-CAO.

ARTIKEL 10

Klachtenbehandeling rassendiscriminatie

1. De LBC wijst een klachtencommissie aan, die belast is met de behandeling van klachten van werknemers op grond van artikel 23 van de Gedragscode Anti-Rassendiscriminatie Horeca.
2.
 - a. De klachtencommissie bestaat uit twee leden, die zich elk door een plaatsvervanger kunnen doen vervangen.
 - b. De leden worden benoemd vanuit de LBC. Eén lid wordt benoemd door de werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in de LBC, één lid wordt benoemd door de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de LBC.
 - c. De leden van de klachtencommissie wijzen een voorzitter aan, in de even kalenderjaren een werkgeversvertegenwoordiger en in de oneven kalenderjaren een werknemersvertegenwoordiger.
 - d. De leden, alsmede hun plaatsvervangers hebben zitting voor een termijn van drie jaar en zijn herbenoembaar.
 - e. De klachtencommissie laat zich bijstaan door de secretaris. De functie van de secretaris wordt uitgeoefend door of vanwege de secretaris van de LBC. De klachtencommissie bepaalt de taken van de secretaris.
3. De klachtencommissie kan zich in voorkomende gevallen laten adviseren door een externe deskundige.
4. De vacatiegeldregeling, als vermeld in artikel 3 lid 7 van dit reglement is van overeenkomstige toepassing.
5.
 - a. De werknemer dient zijn klacht te melden bij de secretaris. De secretaris legt de klacht schriftelijk voor aan de klachtencommissie.
 - b. De secretaris inventariseert de klacht door middel van informatie van de klager en vraagt een reactie van de werkgever van de klager. Klager wordt hiervan in kennis gesteld. Daarna legt de secretaris de klacht voor aan de klachtencommissie.
 - c. De klachtencommissie kan de klager, zijn werkgever en andere personen betrokken bij de klacht horen.
 - d. De klager, zijn werkgever en andere betrokkenen bij de klacht zijn verplicht om te verschijnen. Bij niet verschijnen kan de LBC bij het nemen van haar beslissing daaruit zodanige gevolgtrekkingen maken als zij zal vermenen te behoren.
 - e. De secretaris zal partijen betrokken bij de klacht ten minste veertien dagen voor de zitting oproepen.
 - f. De zitting van de klachtencommissie is niet openbaar, tenzij de klachtencommissie anders bepaalt en geen der betrokkenen zich hiertegen verzet.
6. De klager en zijn werkgever zijn verplicht om desgevraagd schriftelijk dan wel mondeling alle gegevens te verstrekken welke noodzakelijk worden geoordeeld voor de behandeling van een klacht, binnen de door de klachtencommissie te bepalen termijn.
7. De klachtencommissie adviseert de LBC in een uitspraak uiterlijk twee maanden nadat de klachtencommissie heeft vastgesteld dat de stukken volledig zijn. De LBC doet uitspraak binnen twee weken na ontvangst van het advies.
8. In onvoorziene gevallen beslist de LBC.

ARTIKEL 11

Slotbepalingen

1. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de LBC.

2. De LBC zendt een exemplaar van haar reglement aan een werkgever of werknemer, indien deze hiertoe een schriftelijk verzoek heeft ingediend.
3. Dit reglement maakt een onverbreekelijk onderdeel uit van de CAO, de Fonds-CAO en de SOHOR-CAO.

REGLEMENT COMMISSIE WERKINGSFEER

ARTIKEL 1

Algemene bepaling

Onder „commissie” wordt in dit Reglement verstaan de Commissie Werkingssfeer.

ARTIKEL 2

Taak van de commissie

De Commissie Werkingssfeer heeft tot taak in concrete gevallen te bepalen of al dan niet sprake is van contractcateringactiviteiten, waarop de CAO's Contractcatering van toepassing zijn, dan wel van activiteiten waarop de CAO's voor het Horecabedrijf van toepassing zijn.

ARTIKEL 3

Samenstelling van de commissie

De Commissie Werkingssfeer bestaat uit 9 leden, waarvan er drie worden aangewezen door Koninklijk Horeca Nederland, drie door Veneca, één door de FNV Horecabond, één door CNV Horeca en één door De Unie.

Desgewenst kunnen er plaatsvervangers worden benoemd.

Een lid kan te allen tijde worden vervangen door de organisatie die hem heeft benoemd.

Ontstaat een vacature in de commissie, dan wordt deze vervuld door de organisatie door wie het gedefungeerde lid was benoemd.

ARTIKEL 4

Duur van het lidmaatschap

De leden en eventuele plaatsvervangende leden van de commissie worden benoemd voor onbepaalde tijd.

Het lidmaatschap van de commissie eindigt door:

- a. bedanken door het lid zelf c.q. door de betreffende organisatie alwaar het commissielid bij aangesloten is;
- b. overlijden van het lid.

ARTIKEL 5

Secretariaat

De commissie wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat. Het secretariaat wordt, afhankelijk van via welke zijde het verzoek om een uitspraak is binnengekomen, wisselend uitgevoerd door het secretariaat van de Vakraad voor de Contractcateringbranche (Postbus 693, 4200 AR Gorinchem) of het secretariaat van de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf, hierna te noemen LBC (Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer).

ARTIKEL 6

Indienen van een verzoek

1. Een verzoek om een uitspraak door de commissie kan worden gedaan door ieder van de partijen bij de CAO voor de Contractcateringbranche en de horeca-CAO alsmede, wat betreft de eigen onderneming, door iedere werkgever op wie één van die CAO's in redelijkheid van toepassing kan worden geacht alsmede door iedere werknemer van zodanige werkgever.
2. De uitspraak van de commissie heeft het karakter van een bindend advies voor partijen indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.
3. Het verzoek dient te vermelden:
 - a. naam en adres van verzoeker c.q. werkgever;
 - b. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, eventueel vergezeld van de argumenten die verzoeker heeft betreffende toepasselijkheid van één van de beide in het geding zijnde CAO's.
4. De secretaris zendt binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek, een ontvangstbevestiging aan verzoeker en een verklaring dat de partij die het verzoek heeft gedaan zich verbindt de uitspraak van de commissie als bindend te aanvaarden. Indien de verzoeker de uitspraak als bindend wenst te aanvaarden, dient deze verklaring, ondertekend, binnen 14 dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd.

Tevens wordt ter gelegenheid van de ontvangstbevestiging gevraagd of de verzoeker in de gelegenheid gesteld wil worden om door de commissie te worden gehoord. De verzoeker dient hierop eveneens binnen 14 dagen na verzending te antwoorden.
5. De secretaris zendt binnen 14 dagen na ontvangst van alle voor de beoordeling noodzakelijke bescheiden, het verzoek aan de Commissie Werkingssfeer, met een verklaring aan ieder der betrokken partijen dat men zich verbindt de uitspraak als bindend te aanvaarden. Indien de desbetreffende partij(en) de uitspraak als bindend wensen te aanvaarden, dient de verklaring, ondertekend, binnen 14 dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd.

Tevens wordt ter gelegenheid van het in kennis stellen van het verzoek, gevraagd of één of meerdere van de betrokken partijen een hoorzitting wenselijk acht.
Hierop dient eveneens binnen 14 dagen na verzending te worden geantwoord.

ARTIKEL 7

Het horen van partijen

1. Indien de verzoeker of één der partijen zulks te kennen heeft gegeven, roept de secretaris partijen op om op een zitting te verschijnen teneinde door de commissie te worden gehoord.

Bij deze hoorzitting dient de commissie zich te laten vertegenwoordigen door minimaal één afgevaardigde namens Veneca, minimaal één afgevaardigde namens Koninklijk Horeca Nederland en minimaal één afgevaardigde namens de overige organisaties.
2. Deze hoorzitting wordt gehouden binnen één maand nadat de verzoeker heeft kenbaar gemaakt te willen worden gehoord.

De termijn van één maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal één maand.
3. Verzoeker en/of de betrokken partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen.

ARTIKEL 8

Verdere behandeling van het verzoek

1. De commissie neemt binnen één maand nadat zij kennis heeft genomen van het verzoek of binnen één maand na de hoorzitting een besluit.
De commissie wordt, ten behoeve van het te nemen besluit, in het bezit gesteld van het verslag van de eventueel gehouden hoorzitting.
Deze termijn van één maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal één maand.
2. Een besluit van de commissie behoeft de steun van zeven of meer leden van de commissie. Ontbreekt in een voorkomend geval zodanige meerderheid, dan wordt het dossier in handen gesteld van een gezamenlijk door partijen aangewezen vertrouwenspersoon die binnen één maand na verwerking van het dossier een besluit neemt.
Deze termijn van 1 maand kan door omstandigheden worden verlengd met maximaal één maand.
3. Bij gebreke van eenstemmigheid aangaande de vertrouwenspersoon, wordt in de vacature voorzien, op verzoek van de meest gereede partij, door de voorzitters van de Stichting van de Arbeid.
4. De commissie respectievelijk de vertrouwenspersoon baseert zich bij haar respectievelijk zijn besluiten op de in de CAO voor de contractcateringbranche en de horeca-CAO neergelegde werkingssfeerbepalingen.
Richtinggevend is wat ter zake van dergelijke activiteiten in de bijlage bij dit Reglement is neergelegd.
5. De commissie kan buiten vergadering rechtsgeldige besluiten nemen. Voorwaarde is wel dat de mening van ieder commissielid, schriftelijk bij de secretaris is ingediend.
6. Het besluit van de commissie wordt terstond aan de verzoeker schriftelijk medegedeeld.
De uitspraak dient de gronden te bevatten waarop zij berust.
7. Indien het besluit zal worden genomen door de vertrouwenspersoon, wordt, zodra dit bekend is, de verzoeker daarvan in kennis gesteld.
8. Het besluit van de vertrouwenspersoon wordt terstond aan de verzoeker schriftelijk medegedeeld.

ARTIKEL 9

Kosten

De vacatiegelden van de leden van de commissie worden vastgesteld overeenkomstig de voor de leden van het bestuur van de Vakraad/LBC vastgestelde regeling. Deze kosten komen ten laste van de Stichting Vakraad voor de Contractcateringbranche/LBC.

ARTIKEL 10

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de commissie.

REGLEMENT COMMISSIE WERKINGSFEER

Partijen bij de CAO voor de contractcateringbranche en bij de horeca-CAO realiseren zich dat de aard van contractcateringactiviteiten meebrengt dat het moeilijk is daarvan een precieze en tegelijkertijd genoegzame definitie te geven en, derhalve, in een concreet geval te bepalen of al dan niet van zodanige activiteiten sprake is, zulks afgezet tegen andere activiteiten die thans vallen onder de werkingssfeer van het Instellingsbesluit van het Bedrijfschap Horeca en Catering en (daarmee) van de horeca-CAO. De omschrijving van die activiteiten in genoemde CAO's heeft in verband daarmee het karakter gekregen van een karakteristiek, aan de hand waarvan van geval tot geval zal moeten worden gezien of al dan niet van zodanige activiteiten sprake is. Bij het nemen van beslissingen in concrete gevallen strekt het navolgende de Commissie Werkingssfeer respectievelijk Vertrouwenspersoon mede tot richtsnoer.

Restauratieve diensten waarbij van contractcatering sprake is, doen zich voor bij dienstverlening ten behoeve van - bijvoorbeeld - de volgende opdrachtgevers: werkgevers (ten behoeve van degenen die in hun onderneming werkzaam zijn), ziekenhuizen (ten behoeve van patiënten), gevangenis (ten behoeve van degenen die een vrijheidsstraf of hechtenis ondergaan), onderwijsinstellingen (ten behoeve van studenten/leerlingen) en het leger (ten behoeve van militairen).

Uitgangspunt is dat van de restauratieve diensten in kwestie in overwegende mate gebruik gemaakt wordt door de categorie gebruikers met wie de opdrachtgever de in de CAO genoemde andere „durende band” heeft.

Dat is in beginsel niet mogelijk indien de activiteiten niet in de besloten kring van het bedrijf of de instelling van de opdrachtgever worden aangeboden en verricht. Zo is bij de publieke horeca-exploitatie van een gelegenheid als Duinrell niet van contractcatering sprake.

Hetzelfde geldt voor de exploitatie door een cateringbedrijf van een gelegenheid als het WTC-restaurant te Rotterdam; daar is immers sprake van een volledige publieke openstelling alsmede van een vorm van dienstverlening die een horeca-exploitatie is tegen nagenoeg „normale” horecaprijszetting van de aangeboden producten en diensten. Ten slotte kan bij wijze van voorbeeld ook de dienstverlening door een cateringbedrijf bij dierentuin Artis worden genoemd; ook daar staat de exploitatie volledig open voor het publiek, waarmee geen vaste andere relatie bestaat dan hierboven bedoeld, en ook hier geldt dat de normale horecaprijszetting grotendeels wordt gevolgd.

Bestaat twijfel over de vraag of in een concreet geval al dan niet van contractcatering-activiteiten sprake is, dan is indicatief voor de aanwezigheid daarvan dat de opdrachtgever een overwegende invloed heeft bij de bepaling waar, wanneer en/of op welke condities de activiteiten worden verricht.

REGLEMENT BEZWAARCOMMISSIE CAO'S VOOR HET HORECABEDRIJF

ARTIKEL 1

Begrippen

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. LBC: de Landelijke Bedrijfscommissie voor het Horecabedrijf, ingesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf, bij de collectieve arbeidsovereenkomst overgangsregeling vervroegd uittreden voor het horecabedrijf en bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijdragen Sociaal Fonds voor het Horecabedrijf;
- b. SOHOR: de Stichting Overgangsregeling vervroegd uittreden voor het Horecabedrijf, uitvoerder van de collectieve arbeidsovereenkomst overgangsregeling vervroegd uittreden voor het horecabedrijf;
- c. (betreffende)
beslissende instantie: LBC dan wel SOHOR die de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt, heeft genomen;
- d. partijen: de betreffende beslissende instantie en de indiener;
- e. commissie: de Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 2

Commissie

Er is een Bezwaarcommissie CAO's voor het Horecabedrijf.

ARTIKEL 3

Doelstelling

1. De commissie heeft tot taak de beslissende instantie te adviseren inzake bezwaarschriften ingesteld tegen schriftelijke beslissingen van de beslissende instantie.
2. De commissie adviseert schriftelijk.

ARTIKEL 4

Bevoegdheden

De commissie is uitsluitend bevoegd te toetsen of de beslissingen van de betreffende beslissende instantie op grond van de op schrift vastgelegde procedurele en inhoudelijke regels dan wel op grond van de door de betreffende beslissende instantie vastgestelde beleidsregels in redelijkheid hadden kunnen worden genomen.

ARTIKEL 5

Samenstelling en benoeming

1. De commissie is samengesteld uit negen leden, waaronder de onafhankelijke voorzitter.
De LBC benoemt:

- vier leden en vier plaatsvervangende leden op voordracht van Koninklijk Horeca Nederland;
 - vier leden en vier plaatsvervangende leden op voordracht van de FNV Horecabond, de CNV BedrijvenBond en De Unie;
 - een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
2. De leden en plaatsvervangende leden kunnen niet tevens lid of plaatsvervangend lid zijn van de betreffende beslissende instantie.
 3. De voorzitter en zijn plaatsvervanger kunnen niet tevens lid of plaatsvervangend lid zijn van één van de beslissende instanties, Koninklijk Horeca Nederland, de FNV Horecabond, de CNV BedrijvenBond of De Unie.
 4. De benoeming van een lid en een plaatsvervangend lid geschiedt voor een tijdvak van drie jaar.
 5. Een lid en een plaatsvervangend lid zijn terstond herbenoembaar.
 6. Het lidmaatschap c.q. het plaatsvervangend lidmaatschap van de commissie eindigt door:
 - a. overlijden;
 - b. periodiek aftreden;
 - c. schriftelijk bedanken;
 - d. ondercuratelestelling of faillissement;
 - e. door ontslag door de organisatie, die het betreffende commissielid heeft voorgedragen.

ARTIKEL 6

Werkwijze en besluitvorming

1. De commissie vergadert en besluit in samenstelling van drie leden, te weten de voorzitter en twee door de voorzitter aan te wijzen commissieleden.
2. Van de twee commissieleden dient één commissielid te zijn benoemd op voordracht van Koninklijk Horeca Nederland en één commissielid benoemd op voordracht van de FNV Horecabond, de CNV BedrijvenBond of De Unie.
3. De commissie neemt haar besluiten bij gewone meerderheid.
4. De voorzitter van de commissie stemt het laatst.

Geen lid der commissie mag zich van stemming onthouden.

ARTIKEL 7

Secretariaat

1. De functie van secretaris van de commissie wordt uitgeoefend door of vanwege de secretaris van de LBC.
2. De secretaris maakt geen deel uit van de commissie en heeft geen stemrecht.

ARTIKEL 8

Externe deskundigen

1. De commissie kan besluiten zich te laten adviseren door een of meer externe deskundigen.
2. Indien de commissie zich mondeling laat adviseren geschiedt dit in aanwezigheid van partijen.

ARTIKEL 9

Aantekenen van bezwaar

1. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij het secretariaat van de commissie, Postbus 303, 2700 AH Zoetermeer.
2. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift bedraagt zes weken. De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk door de betreffende beslissende instantie is bekendgemaakt.
3. Het bezwaarschrift 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 bezwaarde;
 - c. de omschrijving en een afschrift van de beslissing waartegen het bezwaar zich richt;
 - d. de gronden waarop het bezwaar rust;
 - e. de feiten en omstandigheden die voor de beoordeling van het bezwaarschrift door de commissie noodzakelijk zijn.
4. Indien niet is voldaan aan het bepaalde in dit artikel of aan andere bij dit reglement gestelde vereisten, kan het bezwaar niet-ontvankelijk worden verklaard, mits de indiener de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een hem daartoe gestelde termijn.

ARTIKEL 10

Behandeling van het bezwaarschrift

1. De secretaris bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en zendt de indiener een exemplaar van dit reglement.
2. Indien de commissie aanvullende gegevens behoeft, kan de secretaris partijen verzoeken deze binnen veertien dagen te verstrekken.
3. De secretaris zendt een afschrift van het bezwaarschrift aan de betreffende beslissende instantie en stelt deze in de gelegenheid binnen een termijn van veertien dagen een verweerschrift in te dienen.
4. De secretaris zendt onverwijld een afschrift van het verweerschrift aan de indiener van het bezwaarschrift.
5. De secretaris kan, zo hij zulks in het belang van een goede procedure acht, bepalen dat partijen binnen een termijn van veertien dagen schriftelijk van repliek en dupliek kunnen dienen.
6. De secretaris verzoekt partijen schriftelijk binnen een termijn van veertien dagen na verzending van dat verzoek aan hem kenbaar te maken of zij prijs stellen op een mondelinge behandeling.
7. Indien beide partijen binnen de in het vorige lid gestelde termijn laten weten geen mondelinge behandeling te wensen, staat het de commissie vrij op basis van de stukken te adviseren.
8. Partijen kunnen zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien de commissie zulks wenst dient bezwaarde in persoon te verschijnen.
9. Indien iemand zich laat vertegenwoordigen, zendt de secretaris de op de zaak betrekking hebbende stukken in ieder geval aan de gemachtigde.

ARTIKEL 11

Hoorzitting

1. In overleg met de voorzitter draagt de secretaris zorg voor de bepaling van datum, plaats en aanvangsuur van de hoorzitting. De secretaris geeft daarvan uiterlijk veertien dagen voor de datum van de hoorzitting kennis aan partijen.

2. Gemachtigden dienen ter zitting een schriftelijke machtiging over te leggen, met vermelding van naam en adres van de gemachtigde. Advocaten en procureurs zijn niet verplicht een machtiging over te leggen.
3. Partijen kunnen zich laten bijstaan door een raadsman/-vrouw.
4. Op verzoek van partijen kunnen op de hoorzitting één of meer getuigen en/of deskundigen worden gehoord. Naam, adres en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen ten minste acht dagen voor de mondelinge behandeling aan de secretaris te worden opgegeven. De secretaris stuurt de opgave onverwijld door aan de wederpartij.
5. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter zitting te verschijnen zal de commissie zodanige gevolgtrekkingen maken als zij zal vermenen te behoren.
6. De voorzitter regelt de gang van zaken tijdens de zitting. De zitting is openbaar, tenzij de commissie anders beslist.

ARTIKEL 12

Adviezen terzake van het bezwaar

1. De commissie adviseert binnen zes weken na de hoorzitting.
2. De secretaris zendt een door de voorzitter en de secretaris ondertekend afschrift van het advies per aangetekende brief aan de beslissende instantie.
3. Het advies bevat een verslag van het horen en eventuele schriftelijke adviezen van een externe deskundige.

ARTIKEL 13

Vergoeding

1. De leden van de commissie ontvangen voor elke door hen bijgewoonde vergadering een door de LBC vast te stellen bedrag aan vacatiegeld. Reis- en verblijfkosten, door de leden van de commissie in hun functie gemaakt, worden vergoed volgens door de LBC vast te stellen regelen.
2. De vergoeding van de externe deskundige wordt vastgesteld in een door de LBC vast te stellen vergoedingsregeling.

ARTIKEL 14

Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de voorzitter.