



# Het ABC van de contractcatering

Een toelichting op de cao catering 2018-2019



Je bent flexibel. Gasten rekenen op je. Elke dag is anders. Het is prettig als je ergens op terug kunt vallen. Voor duidelijk advies. Voor een goede cao. Voor zekerheid over jouw werk. Dat vind je bij FNV Catering.

Sinds 1 januari 2018 is er nieuwe cao voor de contractcatering van kracht. De cao loopt tot 1 april 2019. Deze cao heeft betrekking op 18.000 medewerkers in de contractcatering.

Er staan veel onderwerpen in de cao, sommige zijn ook best lastig te begrijpen. Daarom heeft FNV Catering het ABC-boekje opgesteld. Hier vind je snel en gemakkelijk uitleg over de belangrijkste onderwerpen uit de cao contractcatering.



## Colofon

Het ABC van de contractcatering is een uitgave van FNV Catering | Het ABC geeft uitleg over de cao en is bestemd voor medewerkers uit de catering | Leden van FNV Catering kunnen het boekje gratis opvragen, niet-leden betalen € 10,-. Opvragen kan via [info@fnvcatering.nl](mailto:info@fnvcatering.nl) | Oplage: 3.000 | Redactie: Chantal Nagel en Laura Kapper | Eindredactie: Harry de Wit | FNV Catering, Louis Armstrongweg 100, 1311 RL Almere, Postbus 1435, 1300 BK Almere | 2018

# Inhoudsopgave

## 1. Het ABC

» De A van Afspiegelingsbeginsel	5	» De M van Matrix	12
» De A van Arbeidsovereenkomst	5		
» De A van Arbeidstijden	6	» De N van Nabestaandenpensioen	12
» De B van Beloning in natura	6	» De O van Onderwijs catering	12
» De B van Buitengewoon verlof	6	» De O van Onregelmatigheidstoeslag	13
		» De O van Ontslag	13
» De C van Cao	6	» De O van Ontwikkelvoucher en Ontwikkelgesprek	14
» De C van Consignatie	7	» De O van Ouderschapsverlof	15
» De C van Contributie	7	» De O van Overname	15
		» De O van Overwerk	15
» De D van Dienstverband	7		
» De E van Educatief verlof	8	» De P van Parttimers	15
		» De P van Pensioen	16
» De F van Feestdagen	8	» De P van Pensioenportaal	17
» De F van Functie-indeling	9	» De P van Pensioenrichtleeftijd	17
» De F van Functiejaren	9	» De P van Pensioenpremie	17
		» De P van Ploegendienst	17
		» De P van Proeftijd	18
» De G van Gedeeltelijk arbeidsongeschikt	9		
» De H van Hogere functiewaarneming	10	» De R van Regiomedewerker	18
		» De R van Reiskosten	19
» De I van Inflightcatering	10	» De R van Roostervrije dagen	19
» De I van Institutionele catering	10		
» De I van Intimidatie	10	» De S van Seinlijn	20
		» De S van Senioren	20
» De J van Jongeren	10	» De S van Stagiairs	20
» De J van Jubileumtoeslag	11		
		» De T van Toetsingscommissie	21
» De K van Kinderopvang	11		
» De K van Kleding	11	» De U van Uitzendkracht	21
		» De U van Uren	21
» De L van Leerlingen	11		
» De L van Leermeesters	11	» De V van Vakantie en Vakantietoeslag	21
» De L van Lonen	12	» De V van Vakbondslid	22

» De V van Vakraad	22
» De V van Veiligheid	22
» De V van Verlof en pensioen	22
» De V van Vrijwillige verlaging functieniveau senioren en pensioen	22
» De V van VUT en Vroegpensioen	23
» De W van Werkdruk	23
» De W van Werkoverleg	23
» De W van WGA-hiaatverzekering	24
» De Z van Ziekte	24
» De Z van Zondag	24
» De Z van Zorg- en calamiteitenverlof	24
» De Z van Zwangerschap	25

## 2. Loontabellen

» Bedrijfs catering	27
» Institutionele catering	29
» Inflight catering	33
» Onderwijs catering	35

## 3. Hulp en advies

37



# 1. Het ABC

## De A van Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel is de methode om de ontslagvolgorde te bepalen. De methode wordt op twee manieren toegepast:

- » Per categorie 'uitwisselbare functies' van de bedrijfsvestiging; Uitwisselbare functies zijn functies die naar aard, inhoud, functie-niveau, beloning en omstandigheden over en weer vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.

**Let op:** het gaat om uitwisselbaarheid van functies, niet om uitwisselbaarheid van medewerkers.

- » Op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen:

- » 15 tot 25 jaar
- » 25 tot 35 jaar
- » 35 tot 45 jaar
- » 45 tot 55 jaar
- » 55 jaar tot de AOW gerechtigde leeftijd

Bij de verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen geldt het volgende: de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies moet, voor en na de ontslagprocedure, verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk zijn. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Zie ook [O van Ontslag](#)

## De A van Arbeidsovereenkomst

Je werkgever is verplicht met iedere medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan. Voor leerlingen zijn er andere overeenkomsten. In de arbeidsovereenkomst moeten de volgende zaken in ieder geval vermeld staan:

- » het loon;
- » de functie;
- » het aantal uren per week;
- » arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd;
- » eventuele proeftijd.

Van deze schriftelijke arbeidsovereenkomst krijgen je werkgever en jij beiden een exemplaar. Je werkgever mag je vanaf 1 juli 2015 maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geven. Daarna heb je recht op een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Je hebt ook recht op een vaste aanstelling als je twee jaar lang een overeenkomst voor bepaalde tijd hebt gehad. Er mag tussen deze arbeidsovereenkomsten geen onderbreking zitten die langer duurt dan zes maanden. Wanneer je direct voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendrelatie dezelfde werkzaamheden hebt verricht, dan telt deze periode, ongeacht het aantal uitzend- overeenkomsten, tot een maximum van twee jaar, niet mee.

Zie ook [A van Arbeidstijden](#), [D van Dienstverband](#), [F van Functie-indelingen](#) en de [P van Proeftijd](#)

## De A van Arbeidstijden

Een werkweek in de contractcatering telt 40 uur. Bij een fulltime dienstverband heb je 13 roostervrije dagen per jaar. Het is mogelijk om roostervrije dagen te kopen of te verkopen. De regels hiervoor zijn afhankelijk van je leeftijd.

Per jaar heb je recht op 22 vrije weekeinden; op zaterdag en zondag of zondag en maandag. Er is op deze regeling één uitzondering: werk je in een vijfploegendienst, dan heb je recht op 16 vrije weekenden per jaar.

Na 4,5 uur werken heb je recht op een onbetaalde pauze van 0,5 uur. Per 24 uur moet je minimaal 11 uur rust hebben. Ben je jonger dan 18 jaar, dan mag je tussen 23.00 uur en 7.00 uur niet werken.

Zie ook **P van Ploegendienst** en **R van Roostervrije dagen**

## De B van Beloning in natura

Je hebt recht op minimaal twee koppen gratis koffie of thee per dag. Als je als kok werkzaam bent, heb je recht op een gratis maaltijd. Deze maaltijd is (gedeeltelijk) hetzelfde als wat je voor de gasten bereidt.



## De B van Buitengewoon verlof

Er zijn verschillende situaties waarin je recht hebt op verlof met behoud van salaris, bijvoorbeeld:

- » twee dagen als je gaat trouwen of je partnerschap registreert;
- » drie dagen bij bevalling van je partner;
- » één dag bij verhuizing (niet vaker dan eenmaal per jaar).

Je kunt buitengewoon verlof krijgen wanneer jij of je familieleden een huwelijksjubileum vieren of wanneer familieleden worden begraven of gecremeerd. Ongehuwde met een partner hebben dezelfde rechten op buitengewoon verlof als gehuwden. Wel moet met deze partner een gezamenlijke huishouding gevoerd worden of een samenlevingscontract zijn afgesloten.

Medewerkers die officieel afgevaardigd zijn van de bij de cao betrokken vakbonden en medewerkers die landelijke bijeenkomsten en scholingsbijeenkomsten van de vakbond(en) bijwonen krijgen hiervoor maximaal 12 dagen buitengewoon verlof per jaar.

## De C van Cao

Cao is de afkorting van collectieve arbeidsovereenkomst. In zo'n collectieve arbeidsovereenkomst zijn rechten en plichten van werkgevers én medewerkers in een bepaald bedrijf of een bepaalde bedrijfstak opgenomen. Een cao komt tot stand na onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan een cao algemeen verbindend verklaren. Dit betekent dat de cao voor de hele bedrijfstak geldt.



Voor de start van de onderhandelingen geven de leden van FNV Catering via een enquête aan wat zij belangrijk vinden voor de cao. Zij stellen eisen, doen voorstellen en komen met suggesties. FNV Catering gebruikt de resultaten bij de onderhandelingen met de werkgeversorganisaties. Als de vakbonden en de werkgeversorganisaties een resultaat hebben bereikt, oordeelt de cao-commissie van FNV Catering, deze bestaat uit leden werkzaam in de contractcatering, of het resultaat voldoende is. Daarna kunnen de leden middels een ledenraadpleging aangeven of zij wel of niet instemmen met het resultaat. De huidige cao contractcatering loopt van 1 januari 2018 tot 1 april 2019. De cao is alleen in digitale vorm te verkrijgen en is te downloaden via [www.fnvcatering.nl](http://www.fnvcatering.nl).

## De C van Consignatie

Consignatie is een periode tussen twee opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet je, na oproep, de arbeid zo spoedig mogelijk verrichten. Wanneer medewerkers tussen twee diensten of tijdens een pauze oproepbaar zijn, hebben zij recht op een consignatietoeslag. Over de uren dat je oproepbaar bent krijg je een vergoeding van € 0,68 per uur. Op het moment dat je daadwerkelijk opgeroepen wordt, geldt de overwerkregeling, mits je fulltime in dienst bent.

Alleen medewerkers ouder dan 18 jaar kunnen consignatie krijgen opgelegd. Daarbij geldt dat de medewerker:

- » in een periode van vier weken recht heeft op twee keer een week geen consignatie;
- » geen consignatie wordt opgelegd in de rusttijd voor of na een nachtdienst;
- » maximaal 13 uur per dag, 60 uur per week en gemiddeld 45 uur per 13 weken werkt;

- » maximaal 40 uur per 13 weken werkt wanneer de consignatie tussen 00.00 uur en 06.00 uur is;
- » minimaal voor 30 minuten wordt opgeroepen;
- » een consignatietoeslag krijgt van € 0,68 per uur voor ten minste drie uur.

Zie ook [O van Overwerk](#)

## De C van Contributie

Je kunt het door jou betaalde bedrag aan vakbondscontributie elk jaar fiscaal vriendelijk met het salaris verrekenen. Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling in werking is getreden, waardoor de werkgever de vakbondscontributie niet altijd meer fiscaal vriendelijk met het brutoloon kan verrekenen. Dit hangt van de beschikbare fiscale ruimte af. Overleg altijd vooraf met je werkgever. Is er voldoende fiscale ruimte, dan levert dit een voordeel op tot 40% van de betaalde vakbondscontributie. Het voordeel is afhankelijk van je inkomen. Zo is jouw lidmaatschap extra voordelig. Elk jaar in de maand oktober kun je jouw jaaropgaaf downloaden van jouw eigen accountpagina op [www.fnvcatering.nl](http://www.fnvcatering.nl). Om gebruik te kunnen maken van dit fiscale voordeel voor leden van vakbonden, is het noodzakelijk deze jaaropgaaf voor het einde van het lopende jaar in te leveren bij de salarisadministratie.

## De D van Dienstverband

Er zijn twee vormen van dienstverband mogelijk. Een dienstverband voor bepaalde tijd geldt voor een duidelijk omschreven, beperkte periode. Een dienstverband voor onbepaalde tijd geeft een onbegrensde periode aan, bij wijze van spreken tot aan het pensioen. Het is daarnaast mogelijk fulltime of parttime te werken. In het laatste geval moet de werkgever je ten minste 13 uur per week aanbieden. Alleen in overleg kan dat minder zijn.



Ook kun je met de werkgever een dienstverband overeenkomen zonder dat er van een vaste werkplek sprake is. Dan ben je als regio-medewerker in dienst. De regiomedewerker heeft recht op een dienstverband van minimaal 15 uur per week. Alleen op verzoek van de medewerker kan daarvan worden afgeweken.

Je kunt sinds 1 juli 2015 drie arbeids-overeenkomsten voor bepaalde tijd krijgen binnen een periode van twee jaar. Een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dan als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als de arbeidsovereenkomsten niet op elkaar aansluiten, mag je deze toch bij elkaar optellen (inclusief de tussentijdse contractloze periode), mits de contractloze periode maximaal een half jaar heeft geduurd. Heb je eerder als uitzendkracht voor het cateringbedrijf gewerkt? Dan telt de uitzendperiode niet mee als arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Zie ook [A van Arbeidsovereenkomst](#) en [R van Regiomedewerker](#)

## De E van Educatief verlof

Medewerkers in de contractcatering hebben recht op educatief verlof. OCC-opleidingen (Stichting Opleidingen Contract Catering) zijn noodzakelijke opleidingen. De vergoeding voor deze opleidingen bedraagt 100%. Het inschrijfgeld, de lesmateriaal- en examenkosten tellen hierin mee. De tijd om de opleidingen te kunnen volgen en examen te doen is werktijd. Je krijgt dus loon doorbetaald. Tijdens functioneringsgesprekken worden afspraken gemaakt over opleidingen en scholing. Deze worden in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) verwerkt. Meer informatie vind je op [www.trefpuntcatering.nl](http://www.trefpuntcatering.nl).

Zijn er opleidingen die medewerker en werkgever wenselijk (je bent dus niet verplicht

de opleiding te volgen) vinden voor de loopbaanontwikkeling van de medewerker, dan wordt 50% van de kosten vergoed. Werkgever en medewerker kunnen bovendien afspraken maken over verlof voor het volgen van deze opleidingen.

Zie ook [O van Ontwikkelvoucher](#) en [Ontwikkelgesprekken](#)

## De F van Feestdagen

Erkende feestdagen zijn:

- » nieuwjaarsdag;
- » eerste en tweede paasdag;
- » Hemelvaartsdag;
- » eerste en tweede pinksterdag;
- » eerste en tweede kerstdag.

Koningsdag (2018, 27 april) en Bevrijdingsdag (5 mei) zijn erkende feestdagen mits deze als nationale feestdag worden gevierd. Als je op een erkende feestdag moet werken, dan heb je automatisch recht op een vervangende vrije dag. Deze moet twee weken voorafgaand aan de maand waarin de feestdag valt, tot zes weken erna worden opgenomen. Alleen wanneer dit echt onmogelijk is, wordt de gewerkte feestdag gecompenseerd met een toeslag. Medelanders kunnen een vrije dag opnemen voor de feestdagen van hun godsdienst, je werkgever mag het verzoek om een vrije dag niet weigeren.

Zie ook [M van Matrix](#)





## De F van Functie-indeling

Bij indiensttreding moet je in een functie worden ingedeeld. Deze functie moet in de schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeld staan. De cao voor de contractcatering kent verschillende functiegroepen. Zowel de operationele als administratieve medewerkers zijn daarin ingeschaald. Alle functies zijn beschreven in het Handboek Referentiefuncties Contractcateringbranche. Dit handboek kun je gratis downloaden op [www.fnv catering.nl/handboek](http://www.fnv catering.nl/handboek).



## De F van Functiejaren

De hoogte van het loon wordt niet alleen bepaald door het soort werk dat je doet, maar hangt soms ook af van het aantal jaren dat je in een functie of bedrijf werkt. Als je al ervaring in de contractcatering hebt, maar bij een nieuwe werkgever in dienst treedt, begin je met nul functiejaren. Bij een overname van locatie geldt deze regel niet. Per 1 januari van het opvolgende jaar ontvang je een loonsverhoging die hoort bij het functiejaar van de salarisschaal waarin je bent ingeschaald. Je moet dan wel voor 1 oktober in dienst zijn getreden. Anders moet je wachten tot 1 januari van het volgende jaar.

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche zijn en dus nog geen ervaring in de catering hebben. Dit aanloopsalaris mag maximaal een half jaar duren. In de salarisgroepen I en II ligt het

aanloopsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

Bij promotie kom je in een salarisschaal terecht die bij de nieuwe functie hoort. Je begint dan met een salaris dat net even wat hoger ligt dan het vorige. Medewerkers die eerst een leertijd moeten doormaken omdat zij naar een hogere functiegroep doorstromen, worden wel ingeschaald in de nieuwe loonschaal, maar ontvangen gedurende de leertijd het oude salaris. Na afronding van de leertijd wordt ook het salaris aangepast aan de nieuwe salarisschaal. De leertijd bedraagt maximaal drie maanden en moet schriftelijk aan de medewerker worden meegegeeld.

Zie ook [J van Jongeren](#) en [L van Lonen](#)

## De G van Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Arbeidsongeschiktheid hoeft nog niet te betekenen dat je voor werk volledig ongeschikt zou zijn. Daarom moet je na een ongeluk of ziekte waardoor je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent geraakt om aangepast werk vragen; werk dat aansluit bij jouw mogelijkheden en bij jouw ervaring.

De sector contractcatering gaat aan de slag om de re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten te bevorderen. Dit kan bijvoorbeeld door herplaatsing in het eigen bedrijf of binnen/buiten de bedrijfstak. Gehandicapte medewerkers hebben recht op her-, om- en bijscholing zodat zij uitzicht blijven houden op promotie. Bij uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen is de werkgever verplicht een deel van de nieuwe banen op te vullen met gehandicapte collega's. Werkgevers garanderen dat zij de verdien capaciteit van medewerkers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zullen benutten. Deze medewerkers blijven

bij het ingaan van deze situatie in dienst van de werkgever, het is dus geen reden voor ontslag. Ook zullen werkgevers zich inspannen om 250 medewerkers met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de cateringsector.

Zie ook Z van Ziekte

## De H van Hogere functiewaarneming

Vervang jij, langer dan één week, een collega die een hoger loon heeft? Dan heb je recht op extra loon. De vervanging mag overigens niet het gevolg zijn van vakantie van je collega en de werkzaamheden moeten niet al tot jouw functie behoren. De aanvulling op het loon is ten minste het verschil tussen je normale loon en het loon bij 0 functie jaren van de hogere functie.

## De I van Inflightcatering

Medewerkers in de inflightcatering zorgen voor het eten en drinken van passagiers in vliegtuigen. Zij hebben een aparte loontabel. Omdat je in de inflightcatering niet altijd een vast aantal uren per dag werkt, kan je werkgever je roostervrije dagen inroosteren in uren in plaats van in dagen. Ook heb je recht op een eindejaarsuitkering van 8,33% van het loon.



## De I van Institutionele catering

De cao contractcatering geldt ook voor de institutionele sector. Onder de institutionele sector vallen gevangenissen, ziekenhuizen, verzorgings- en bejaardentehuizen. Maar ook het verzorgen van maaltijden aan thuiswonende bejaarden of gehandicapten en asielzoekerscentra valt onder de institutionele catering. Er zijn twee loontabellen in de institutionele catering: een voor medewerkers die vóór 1 juni 1994 in dienst zijn gekomen en een voor medewerkers die na 1 juni 1994 in dienst zijn gekomen.

## De I van Intimidatie

Een zoen of een strelend gebaar is prima wanneer beide partners er zelf naar verlangen. Maar ongeraagd een hand op je billen, een collega die in je nek staat te hijgen of schunnige opmerkingen maakt, is hoogst onplezierig. Dat heet seksuele intimidatie of ongewenste intimiteit. Niemand hoeft dat te accepteren. In de cao is een klachtenprocedure opgenomen. Je kunt je in zo'n geval wenden tot de vertrouwenspersoon van het cateringbedrijf waar jij werkt. De vertrouwenspersoon gaat een gesprek aan met je collega. Je collega kan een waarschuwing of in ernstige gevallen ontslag krijgen. Natuurlijk kun je ook contact opnemen met FNV Catering. Wij geven raad en hebben een lijst met vertrouwenspersonen.

## De J van Jongeren

Voor jongeren zijn sommige zaken in de cao anders geregeld. Dit is specifiek zo opgenomen om hen te beschermen. De regels rondom werktijden zijn bijvoorbeeld anders. Als je nog geen 18 jaar bent, geldt de normale arbeidsduur van 40 uur in de week, je mag niet langer dan 8 uur per dag werken. Leerlingen hebben recht op indeling in salarisgroep 2. Een schooldag wordt gewoon doorbetaald. Als je jonger bent dan 18

jaar, heb je recht op 28 vakantiedagen per jaar. Voor iedere medewerker het vakvolwassen loon. Je ontvangt dan geen loonsverhoging meer omdat je jarig bent geweest, maar je ontvangt jaarlijks een functiejaarverhoging.

Zie ook [L van Leerlingen](#)

## De J van Jubileumtoeslag

Bij een dienstverband van 12,5 jaar heb je recht op een jubileumtoeslag van een kwart maandsalaris. Na 25 jaar dienst ligt er een extra maandsalaris op je te wachten. En bij een 40-jarig jubileum maak je aanspraak op twee maandsalarissen. Daarbij maakt de werkgever gebruik van de maximaal mogelijke fiscale vrijstelling.

## De K van Kinderopvang

De regeling over kinderopvang in de cao contractcatering is vervallen, de wettelijke regeling voor kinderopvang is nu van toepassing. Op de website [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) vind je hierover meer informatie.

## De K van Kleding

In veel cateringbedrijven wordt bedrijfskleding gedragen: een rok of broek met bijpassende blouse en hesje of jasje; alles in de bedrijfskleuren, voorzien van het bedrijfslogo. De kosten van aanschaf van dit uniform zijn voor rekening van de werkgever. Ook moet hij de kosten voor reparatie en chemisch reinigen betalen. Daarnaast is er ook beroepskleding. Dit kan een kelnerjasje zijn of kokskleding. Of de bekende zwarte rok met witte blouse van de gastvrouw. Als de werkgever van je verlangt dat je zelf voor deze beroepskleding zorgt, moet hij een kledingtoeslag van € 16,12 per maand betalen.

## De L van Leerlingen

Je kunt als leerling bij een cateraar in dienst komen, echter moet de cateraar wel door Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) ([www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)) erkend zijn als leerbedrijf. Je wordt dan opgeleid voor een bepaalde functie. Er wordt zowel een arbeids-overeenkomst voor leerlingen als een praktijkovereenkomst met het erkende leerbedrijf gesloten. Deze overeenkomsten zijn aan elkaar gekoppeld: als een van de overeenkomsten eindigt, betekent dit automatisch ook het einde van de andere overeenkomst. Volg je een BBL-opleiding, dan wordt je schooldag door de werkgever doorbetaald. Als leerling word je ingeschaald in loonschaal 2 van de cao. Ben je nog geen 18 jaar, dan is de normale arbeidstijd 40 uur in de week en 8 uur per dag. Werken tussen 23.00 uur en 07.00 uur is niet toegestaan. Naast de schooldag heb je recht op 2 vrije dagen per week. Je hebt recht op 28 vakantiedagen per jaar. De leerperiode eindigt op 31 augustus, als je diploma wordt uitgereikt.

Zie ook [J van Jongeren](#)



## De L van Leermeesters

Ben jij leermeester? Dan moet je werkgever ervoor zorgen dat je het leermeesteroverleg kunt bijwonen. Het loon wordt tijdens de bijeenkomst gewoon doorbetaald.

## De L van Lonen

Per 1 januari 2018 zijn de cao-lonen verhoogd met 2% en per 1 januari 2019 worden de lonen met 0,5% verhoogd. De berekening van de verhoging geldt voor de cao-lonen en de feitelijk betaalde lonen. De cao voor de contractcatering kent verschillende loonschalen voor de bedrijfscatering, de institutionele catering en de inflightcatering. In de cao staan minimumlonen. Werkgevers mogen nooit minder betalen, maar kunnen wel meer betalen. Achter in het ABC-boekje vind je alle lonen die per 1 januari 2018 en 1 januari 2019 van toepassing zijn.

## De M van Matrix

Een normale werkdag in de contractcatering valt tussen zeven uur 's morgens en zes uur 's avonds op maandag tot en met vrijdag. Werk je buiten deze tijden, dan krijg je een toeslag voor het werken op onregelmatige uren. Deze toeslag wordt berekend volgens de Matrix Toeslagen Onregelmatige Uren.

De matrix is hoger naarmate het tijdstip als ongemakkelijker wordt ervaren: 's avonds op een doordeweekse dag tot tien uur werken telt minder zwaar dan werken in de nacht. Werken op zondag is nog iets onaangenamer dan op zaterdag. De nacht van zaterdag op zondag en van zondag op maandag telt net zo zwaar als een zondagdienst. Er kan ook sprake zijn van werken op een feestdag. Lukt het de werkgever niet je in dat geval een vervangende vrije dag te geven, dan komt er nog eens 100% bij op de matrix. Medewerkers in de institutionele catering kennen andere percentages in hun matrix. Als je werkzaam bent in de institutionele catering en na 1 juli 1999 in dienst bent gekomen, krijg je geen toeslag voor het werken tussen 7 uur 's ochtends en 8 uur 's avonds op maandag tot en met vrijdag. Voor overwerk geldt een aparte matrix. Alle genoemde matrixen vind je in de cao contractcatering.

Zie ook **F van Feestdagen**, **O van Onregelmatigheidstoelage**, **O van Overwerk** en **P van Ploegendienst**

## De N van Nabestaandenpensioen

Nabestaanden zijn in de basispensioenregeling niet automatisch meeverzekerd. Wil je een nabestaandenpensioenverzekering afsluiten (partnerpensioen voor je partner en wezenpensioen voor je kinderen), dan dien je dit binnen een half jaar na aanvang van de deelname in de pensioenregeling aan te geven. Later is dit alleen mogelijk binnen zes maanden na de gebruikelijke keuzemomenten, zoals een huwelijk of geboorte van een kind. Kijk op [www.mijnphenc.nl/veelgestelde-vragen/nabestaandenpensioen/](http://www.mijnphenc.nl/veelgestelde-vragen/nabestaandenpensioen/) voor meer informatie. Je betaalt dan naast de pensioen-premie van de basispensioenregeling een extra premie.

## De O van Onderwijs catering

Wanneer je in de onderwijs catering werkt, is de cao contractcatering ook voor jou van toepassing. In de schoolvakanties hoef je echter niet te werken. Om ervoor te zorgen dat je toch een doorlopende arbeidsovereenkomst hebt, is afgesproken om de werktijden op jaarbasis vast te leggen. Dat betekent dat je tijdens de schoolvakanties niet de Werkloosheidswet (WW) in hoeft, maar ook dan loon ontvangt. In de onderwijs catering werk je meer uren dan je arbeidsovereenkomst aangeeft. Zo spaar je extra vrije dagen, die je opneemt als de school gesloten is. Je maandelijks loon is daarom gebaseerd op het gemiddelde aantal uren per maand. Werk je meer uren dan op jaarbasis overeen is gekomen, dan heb je recht op de betaling van de meeruren (voornamelijk bij parttime medewerkers). Ben je na 1 april 2012 in dienst getreden bij een werkgever van een onderwijsinstelling, dan zal het onder strikte

voorwaarden mogelijk zijn om de cao voor de horeca (die gold van 1 augustus 2012 t/m 31 december 2013) toe te passen. Medewerkers die vóór 1 april 2012 in de onderwijs catering zijn gaan werken, blijven onder de werkingsfeer van de cao contractcatering vallen.

Zie ook [O van Overwerk](#)

## De O van Onregelmatigheids-toeslag

Bij de M van Matrix lees je wanneer je recht hebt op de onregelmatigheidstoeslag. Maar wat als je zulke diensten om gezondheidsredenen of op aanwijzing van de werkgever niet langer kunt draaien? Je verliest in dat geval de toeslag, maar niet direct! Heb je minimaal één jaar of langer onregelmatigheidstoeslag ontvangen omdat je in vijfploegendienst hebt gewerkt? Dan heb je recht op behoud van je onregelmatigheidstoeslag gedurende het maximum van zes salarisperiodes, ten minste, wanneer je die jaren in deze onregelmatige dienst (continudienst) hebt gewerkt. Delen van een jaar tellen als een heel jaar.

Zie ook [P van Ploegendienst](#)

## De O van Ontslag

Ontslagen worden is nooit leuk. Je werkgever kan je ook niet zomaar ontslaan. Als je toch ontslagen wordt, zet dan nooit direct je handtekening ergens onder. Het is verstandig om schriftelijk (eventueel met behulp van FNV Catering) protest aan te tekenen bij je werkgever.

Heb je een tijdelijke arbeidsovereenkomst van korter dan 6 maanden en wil je werkgever je arbeidsovereenkomst niet verlengen, dan moet je werkgever dit uiterlijk een week van tevoren schriftelijk aan jou melden. Deze termijn geldt ook voor jou als medewerker. Als je een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebt van 6 maanden of langer, dan moet de werkgever een maand van tevoren schriftelijk aangeven als hij de arbeidsovereenkomst niet wil verlengen. Ook deze termijn geldt voor jou als medewerker.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de AOW- gerechtigde leeftijd.

Als jij zelf ontslag wilt nemen moet je ook rekening houden met een aantal regels. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst kun je in principe (tenzij anders is afgesproken) niet tussentijds ontslag nemen. Uiteraard kun je met je werkgever overleggen of je arbeidsovereenkomst eerder beëindigd kan worden, maar hij is niet verplicht hiermee akkoord te gaan. Als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, moet je minimaal één kalendermaand van tevoren opzeggen.



## De O van Ontwikkelvoucher en Ontwikkelgesprekken

Het werken in de catering is zwaar. Het is daarom belangrijk om na te denken over de toekomst. Vanaf 1 januari 2018 tot en met 1 januari 2020 is er voor maximaal 1.000 medewerkers een ontwikkelvoucher beschikbaar. De voucher bedraagt per medewerker € 500,- inclusief BTW.

Met deze voucher heb je de mogelijkheid om jezelf te ontwikkelen en een opleiding te volgen. De opleiding hoeft niet vakgerelateerd te zijn, maar moet wel gevolgd worden bij een erkende opleider. Je volgt de opleiding in je eigen tijd en bent zelf verantwoordelijk voor de reiskosten, tenzij je daar andere afspraken over hebt gemaakt met je werkgever.

Je kunt in aanmerking komen voor de ontwikkelvoucher als je minimaal een half jaar werkzaam bent bij een werkgever die valt onder de cao contractcatering en niet in een ontslagprocedure of re-integratietraject zit. Op de website [www.doewatjezelfkunt.nl](http://www.doewatjezelfkunt.nl) vind je meer informatie over de ontwikkelvoucher en kan je deze aanvragen. Er zijn 1.000 vouchers beschikbaar. De vouchers worden verstrekt op volgorde van binnenkomst en zolang deze op voorraad zijn.

### Ontwikkelgesprekken

Werk je in de catering en wil je je verder ontwikkelen binnen jouw vakgebied? Weet je wat je wilt, maar niet of je het ook kunt?

Naast de ontwikkelvoucher kan je ook gebruik maken van een ontwikkelgesprek. Loopbaanplanning is nadenken over wat je wilt met je leven en je werk. Een loopbaancoach kan je helpen om hier tijdens een gesprek inzicht in te geven. Houden dit soort vragen je bezig, dan ben je welkom voor advies op het loopbaansprek.

Het loopbaanadvies is voor leden van FNV Catering gratis. Ben je geen lid en 45 jaar of ouder? Dan kun je gebruik maken van het gratis ontwikkeladvies dat wordt aangeboden door het ministerie van SZW. Ga naar [www.fnvcatering.nl/](http://www.fnvcatering.nl/) loopbaan voor meer informatie en het maken van een afspraak.

Neem een kijkje op de website

**[www.doewatjezelfkunt.nl](http://www.doewatjezelfkunt.nl)**

voor meer tips over gezond en veilig werken  
in de catering.

Deze website is een initiatief van werkgevers  
en medewerkers in de sector.





## De O van Ouderschapsverlof

Je hebt recht op ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling (de Wet Arbeid en Zorg). Om een pensioenbreuk tijdens het ouderschapsverlof te voorkomen, betaalt de werkgever gedurende het ouderschapsverlof de pensioenpremie aan het Pensioenfonds Horeca & Catering over het gedeelte dat je met ouderschapsverlof bent. Op deze pensioenaanspraken heb je alleen recht als je na het ouderschapsverlof nog wel minimaal zes maanden bij jouw werkgever werkt.

## De O van Overname

Bij contractswisseling geldt in principe dat er sprake is van een overgang van onderneming en dat het personeel in dienst komt van de nieuwe werkgever. Een cateringbedrijf dat een contract van een andere cateraar overneemt, is verplicht om alle betrokken medewerkers over te nemen en een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Een medewerker die tijdens de contractswisseling minder dan twee jaar arbeidsongeschikt is valt ook onder de definitie van betrokken medewerker. Alle rechten en plichten gaan dus over naar de overnemende cateraar. Het eenzijdig afbouwen van de arbeidsvoorwaarden is niet meer mogelijk. Deze verplichtingen zijn opgenomen in artikel 10 & 11 van de cao.

## De O van Overwerk

Overwerk is werk boven op de normale arbeidstijd. Medewerkers die ouder zijn dan 18 jaar maken overuren zodra ze langer werken dan 40 uur per week of 9 uur per dag. Gebeurt dit in opdracht van de werkgever, dan moet hij in overleg met de medewerker daarvoor compensatie in vrije tijd geven. Lukt dat niet, dan heeft de medewerker recht op een toeslag. Deze toeslag is opgenomen in de matrix 'toeslagen overwerk operationele functies'. De vergoeding in vrije tijd moet in totaal gelijk zijn aan de duur van

het overwerk, dus voor ieder overuur heb je recht op een uur vrije tijd. Medewerkers van 50 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk verplicht worden.

Zie ook [A van Arbeidstijden](#) en [U van Uren](#)

## De P van Parttimers

Parttimers in de contractcatering werken minder dan 40 uur per week en minimaal 13 uur per week. Vanaf 1 januari 2015 kan de parttime en fulltime (regio) medewerker niet verplicht worden om meer dan 20% langer of 20% korter te werken dan de met hem overeengekomen arbeidsduur op weekbasis.

De gewerkte plusuren of niet gewerkte minuren worden in een periode van een kalenderkwartaal berekend. Als het aantal plusuren groter is dan het aantal minuren, dan worden deze uren in de maand na afloop van het kalenderkwartaal als meeruren uitbetaald. Als het aantal minuren groter is dan het aantal plusuren, dan wordt het negatieve saldo in de maand na afloop van het kalenderkwartaal verrekend met maximaal 1 (pro rato) roostervrije dag. In overleg met werkgever en medewerker kan overeengekomen worden dat van de 20% kan worden afgeweken.

Voor fulltimers geldt een maximering voor het aantal plusuren van 40 uur per kwartaal. Parttimers hebben, net als fulltime medewerkers, recht op roostervrije dagen, kort verzuim en opbouw van vakantiedagen. Deze worden berekend naar evenredigheid met het aantal uren dat je als medewerker werkt.

Parttimers en regiomedewerkers die langer dan drie maanden structureel meer werken dan is overeengekomen, kunnen bij de werkgever een verzoek indienen tot aanpassing van hun arbeidsovereenkomst.



## De P van Pensioen

Ben je 21 jaar of ouder en werkzaam in de contractcatering? Dan bouw je in de basispensioenregeling ouderdomspensioen op. Dit doe je bij Pensioenfonds Horeca & Catering. Per 1 januari 2018 is de basispensioenregeling gewijzigd. In onderstaand overzicht tref je de belangrijkste kenmerken van de nieuwe basispensioenregeling aan.

	Vanaf 1-1-2017	Vanaf 1-1-2018
Pensioenleeftijd	67	68
Opbouwpercentage	1,65% pensioengrondslag	1,701% pensioengrondslag
Franchise	Laagste wettelijke toegestane franchise € 10.479	Laagste wettelijke toegestane franchise € 10.655
Maximum pensioengevend jaarsalaris	Wordt jaarlijks met hetzelfde percentage als franchise verhoogd	Wordt jaarlijks met hetzelfde percentage als franchise verhoogd
Extra ouderdomspensioen	Zowel boven als beneden maximum pensioengevend jaarsalaris (alleen collectief)	Alleen boven maximum pensioengevend jaarsalaris (alleen collectief)

\* Pensioengrondslag = het bruto jaarinkomen minus de franchise

In de huidige basispensioenregeling bouw je tot een jaarsalaris van € 36.399 (2018) het wettelijk maximaal toegestane ouderdomspensioen op. Boven dit jaarsalaris is er alleen een mogelijkheid om extra pensioen op te bouwen via de werkgever (collectief).

### Ziekte en pensioen

Als je pensioen opbouwt en vervolgens volledig en blijvend (de kans op herstel is uitgesloten of klein) arbeidsongeschikt raakt en een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) uitkering ontvangt, blijf je zolang je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent pensioen opbouwen. Het pensioenfonds betaalt dan de pensioenpremie. Dit noemen we premievrije voortzetting. De premievrije voortzetting stopt als je (gedeeltelijk) 'revalideert' en de IVA-uitkering hierdoor stopt. Meer informatie over de pensioenregeling vind je op de site van Pensioenfonds Horeca & Catering [www.phenc.nl](http://www.phenc.nl). Houd [www.fnv catering.nl](http://www.fnv catering.nl) in de gaten voor de actuele stand van zaken.



## De P van Pensioenportaal

Bij Pensioenfonds Horeca & Catering wordt er zoveel mogelijk digitaal gewerkt zodat je je pensioengegevens altijd en overal kan inzien. Wil je weten hoeveel er in jouw pensioenpot zit? Op [www.mijnphenc.nl](http://www.mijnphenc.nl) staat alle belangrijke informatie voor je klaar. Je logt via DigiD in op je persoonlijke omgeving en ziet direct hoe jij ervoor staat.

Op [www.mijnphenc.nl](http://www.mijnphenc.nl) wordt aan je gevraagd om je e-mailadres achter te laten. Als je dit doet zorgt het pensioenfonds ervoor dat je geïnformeerd wordt als er belangrijke informatie voor je klaarstaat. Je mist niets, je ziet in één oogopslag de belangrijkste zaken en je kan gelijk doorklikken om actie te ondernemen.

## De P van Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd van de (basis) pensioenregeling is per 1 januari 2018 gewijzigd naar 68 jaar. Als je AOW- gerechtigde leeftijd lager is dan de pensioenrichtleeftijd en je blijftwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, dan heb je de mogelijkheid om de ingang van de ouderdomspensioen te vervroegen naar je AOW-leeftijd. Heb je een partner, bespreek dan met elkaar of je een deel van het ouderdomspensioen in nabestaandenpensioen voor jouw partner wil omzetten.

## De P van Pensioenpremie

In de basispensioenregeling betaal je een premie van 8,40% van de pensioengrondslag (= bruto jaarinkomen – franchise) tot het maximum jaarsalaris van € 36.399 (2018). Ook jouw werkgever betaalt 8,40% van de pensioengrondslag. De premies voor extra ouderdomspensioen en nabestaandenpensioenverzekering komen hier bovenop.

In het geval van onbetaald verlof, zoals benoemd in de cao, blijft de werkgever pensioenpremie afdragen aan het Pensioenfonds Horeca & Catering.

Zie ook [N van Nabestaandenpensioen](#)

## De P van Ploegendienst

Er zijn locaties in de contractcatering waar dag en nacht gewerkt wordt. Als je in volcontinuidienst werkt, geldt een werkweek van maximaal 33,6 uur. De werktijden zijn ingedeeld in roosters voor ploegendiensten.

De opzet van een rooster voor een vijfploegendienst moet aan enkele voorwaarden voldoen:

- » zo weinig mogelijk nachtdiensten;
- » na een nachtcyclus minstens 24 uur vrij om te kunnen herstellen;
- » de dienst mag niet langer zijn dan acht uur, liever korter;
- » de dienstperiodes moeten beperkt blijven tot vijf dagen;
- » de medewerker moet verzekerd zijn van zoveel mogelijk aaneengesloten vrije weekenden.

Als je werkt in vijfploegendienst heb je recht op een toeslag, welke in de cao is vastgelegd. Daarnaast is er voor medewerkers in vier- en vijfploegendiensten een vaste overwerkvergoeding van 75% van toepassing. Als je 55 jaar of ouder bent, ben je niet verplicht om in ploegendienst te werken, maar dit is wel mogelijk. Ook als je gezondheidsproblemen hebt of zwanger bent hoeft je niet in ploegendienst te werken. Als je jonger dan 18 jaar bent, mag je tussen 23.00 uur en 07.00 uur niet werken.

Zie ook [O van Overwerkvergoeding](#)

Voor medewerkers met een ploegenrooster op locaties waar volcontinu (productieprocessen die ononderbroken blijven doorlopen) wordt gewerkt, bestaat een werkweek uit 33,6 uur. De overige 6,4 uur worden als rustperiode gezien en gelden daarbij als invulling van roostervrije dagen. Voor medewerkers die reeds vóór 1 april 2008 in dienst waren, gelden afwijkende afspraken in de cao (zie artikel 16 lid 2).

Daarnaast is er een afbouwregeling voor medewerkers die het werken in ploegendienst beëindigen op aanwijzing van de werkgever of om gezondheidsredenen. De regeling voorkomt dat je te snel in inkomsten achteruitgaat. Om voor deze regeling in aanmerking te komen, moet je wel ten minste één jaar in ploegendienst hebben gewerkt. Na het stoppen met de ploegendienst krijg je nog zes salarisperiodes met toeslag. Daarna begint de fasegewijze afbouw. Heb je meer dan vijf jaar aaneengesloten in ploegendienst gewerkt? Dan wordt het verschil tussen de verdiensite tijdens de ploegendienst en de verdiensite in de nieuwe situatie met 15% per jaar afgebouwd. Bij ploegendienst van drie tot vijf jaar geldt een afbouwpercentage van 25% per jaar. Bij minder dan drie jaar wordt 50% per jaar afgebouwd. Als je 55 jaar of ouder bent en je moet noodgedwongen stoppen met werken in ploegendienst, worden de bovengenoemde termijnen verdubbeld.

Zie ook [M van Matrix](#) en [O van Onregelmatigheidstoelage](#)

## De P van Proeftijd

In de arbeidsovereenkomst is aangegeven of het dienstverband is aangegaan met of zonder proeftijd. De proeftijd mag maximaal twee maanden zijn. Tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn. De medewerker en de werkgever kunnen tijdens de proeftijd het dienstverband van de ene op de andere dag beëindigen.

Een proeftijd kan niet worden opgenomen als de arbeidsovereenkomst 6 maanden of korter duurt.

Zie ook [A van Arbeidsovereenkomst](#) en [D van Dienstverband](#)

## De R van Regiomedewerker

Als je als regiomedewerker in dienst komt bij een cateraar, kom je op locaties te werken waar vraag is naar tijdelijke medewerkers. Dit betekent dat je op wisselende locaties werkt. Volgens de cao moet een werkgever een regiomedewerker minimaal 15 uur per week werk aanbieden. In de arbeidsovereenkomst mag je meer uren afspreken. Ook moet je afspreken hoeveel uur per week je extra ingeroosterd mag worden. Dit mag echter niet meer dan 15 uur per week zijn boven het overeengekomen minimum aantal uren.

Elke drie maanden wordt gekeken hoeveel uur je daadwerkelijk gewerkt hebt. Als blijkt dat je structureel meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat, kan je arbeidsovereenkomst hierop worden aangepast. Dit gebeurt door het gemiddelde aantal gewerkte uren te nemen over een periode van drie (kalender) maanden. Deze drie maanden zijn voorafgaand aan jouw verzoek. Je arbeidsovereenkomst wordt alleen aangepast als de afwijking een structureel karakter heeft (dus niet bij een tijdelijke piek door drukte, vakantie of ziekte). Je hebt recht op roostervrije dagen, evenals op buitengewoon verlof en opbouw van vakantiedagen. Als je minder dan 40 uur per week werkt, krijg je roostervrije dagen en vakantiedagen naar rato van het aantal uur dat je werkt. Je bent niet verplicht om op één dag op meer dan twee locaties te werken. De reistijd tussen de locaties is werktijd.

Zie ook [P van Parttimers voor de flexibele regeling](#) en [U van Uren](#)

## De R van Reiskosten

Per 1 januari 2015 geldt er een standaard reiskostenregeling met een kilometervergoeding van € 0,11 per km, voor maximaal 30 km enkele reis per dag, waarbij over de eerste 10 km geen vergoeding wordt gegeven. Voor medewerkers die op 1 januari 2014 al een reiskostenregeling hadden, wordt het verschil tussen de bestaande reiskostenvergoeding en de reiskostenregeling per 1 januari 2015 uitgedrukt in een persoonlijke toeslag 'reiskosten'.

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de vergoeding per gereisde kilometer verhoogd naar € 0,13 per gereisde kilometer. Voor medewerkers die een persoonlijke toeslag reiskosten ontvangen en op basis van deze nieuwe regeling per 1 januari 2018 recht hebben op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop zij recht hadden op 31 december 2017, dan wordt het verschil in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten. Echter je mag er als medewerker niet op achteruit gaan.

Met ingang van 1 januari 2019 wordt de vergoeding per gereisde kilometer verhoogd naar € 0,15 per gereisde kilometer. Voor medewerkers die een persoonlijke toeslag reiskosten ontvangen en op basis van deze nieuwe regeling per 1 januari 2019 recht hebben op een hogere reiskostenvergoeding dan waarop zij recht hadden op 31 december 2018, dan wordt het verschil in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag reiskosten. Echter je mag er als medewerker niet op achteruit gaan.

De toeslag wordt alleen betaald op dagen dat daadwerkelijk wordt gewerkt. De Belastingdienst schrijft dit voor. De regeling van de reiskosten geldt niet voor inflightcatering, voor deze sector gelden bedrijfsregelingen.

## De R van Roostervrije dagen

Het aantal roostervrije dagen per jaar bedraagt 13. Ook regiomedewerkers hebben hier recht op. Voor iedereen komt op die manier de werkweek van 40 uur neer op een gemiddelde werkweek van 38 uur, voor parttimers wordt het aantal berekend naar het aantal gewerkte uren.

In november worden de roostervrije dagen in overleg voor het volgende jaar ingeroosterd. Roostervrije dagen vervallen niet bij ziekte. De werkgever heeft de mogelijkheid drie dagen aaneensluitend of collectief aan te wijzen. Elk jaar kun je in november op vrijwillige basis aangeven of je roostervrije dagen wilt laten omzetten in loon. Je hebt bovendien de keuze dit loon al dan niet ineens te laten uitkeren.

Daarnaast is het ook mogelijk om extra roostervrije dagen op jaarbasis te kopen. De waarde bij koop en verkoop van roostervrije dagen per dag is 0,45% van het bruto jaarloon. Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen roostervrije dagen kopen tegen 0,30% van het bruto jaarloon. Als een medewerker van 55 jaar en ouder hiervan gebruikmaakt is het niet mogelijk om ADV-/roostervrije dagen weer te verkopen. Heb je een keuze gemaakt dan blijft deze geldig wanneer er een contractovername plaatsvindt. De afspraken welke werkgever en medewerker maken over de roostervrije dagen leggen zij jaarlijks voor 1 december vast. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het formulier voor het maken van afspraken over roostervrije dagen. Dit formulier is opgenomen in bijlage 11 van de cao.

Medewerkers in de onderwijs catering op locaties met een vaste bedrijfs sluiting hebben geen recht op koop of verkoop van roostervrije dagen.

[Zie ook S van Senioren](#)

## De S van Seinlijn

Bedrijven die de cao niet toepassen, benadelen medewerkers en andere bedrijven. Het bestuur van de Vakraad heeft een seinlijn om medewerkers, vakbonden en andere bedrijven de gelegenheid te bieden melding te maken van bedrijven die de cao niet naleven. De gemelde bedrijven worden door de Vakraad benaderd. De melding moet betrekking hebben op gevallen waarbij de werkgever de cao in het geheel niet toepast (bijvoorbeeld omdat hij van mening is dat deze niet bij zijn activiteiten past) of moet betrekking hebben op overtredingen van de cao-regels zelf.

Voor meldingen kan je bellen met 0183 - 61 92 33 of een e-mail sturen naar [seinlijn@stichtingencontractcatering.nl](mailto:seinlijn@stichtingencontractcatering.nl). De privacy van de melder is gewaarborgd.

## De S van Senioren

Als je 50 jaar bent geworden, kun je het wat kalmer aan gaan doen. Je kunt dan niet meer verplicht worden tot overwerk. Medewerkers vanaf 55 jaar hoeven niet meer in ploegendienst te werken. Bovendien hebben oudere medewerkers met een fulltime dienstverband recht op extra arbeidstijdverkorting: meer vrije tijd met behoud van loon. Een parttimer krijgt deze uren naar rato.

Leeftijd	Extra vrije uren
55 jaar en geboren vóór 1 januari 1961	36
56 jaar	48
57 jaar	60
58 jaar	72
59 jaar tot aan 66 jaar	84

Leeftijd	Extra vrije uren
57 jaar en geboren op of na 1 januari 1961	36
58 jaar	48
59 jaar	60
60 jaar	72
61 jaar tot aan 66 jaar	84

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen ook roostervrije dagen kopen. Ook kun je kiezen voor een functie met een lager functieniveau, je ontvangt dan het salaris dat bij deze functie hoort (vaak is dit lager dan het salaris dat je in je vorige functie kreeg). Je behoudt dan de pensioenrechten op het niveau van de eerdere beloning.

Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als een medewerker de dag van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Als de medewerker en werkgever anders zijn overeengekomen, blijft de cao van toepassing op de medewerker na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Zie ook [R van Roostervrije dagen](#) en [V van VUT en Vroegpensioen](#)

## De S van Stagiairs

Om het vak onder de knie te krijgen, kun je bij een bedrijf stage gaan lopen. Als stagiair toets je de theoretische kennis uit de opleiding in de praktijk. Je werkt mee in een bedrijf, maar je school is er verantwoordelijk voor dat er genoeg wordt geleerd. Als productie wordt geleverd, profiteert het bedrijf daarvan mee. Daarom heb je bij een volledige werkweek recht op een vergoeding van minimaal € 250,- per maand. Voordat je begint met je stage moet je een stageovereenkomst tekenen. Daarin moeten bijvoorbeeld het aantal werkuren, je vergoeding en de duur van de stage vermeld staan. Je bent volgens de wet verzekerd voor de Wajong en de ziektewet.

Ontvang je als stagiair een stagevergoeding die minstens zo hoog is als het wettelijk minimumloon en ga je dus als een gewone medewerker aan de slag, dan ben je ook verzekerd voor de Werkloosheidswet (WW) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Net als ieder ander is een stagiair verplicht zich te verzekeren voor het basispakket in de Zorgverzekeringswet. In de nieuwe cao is opgenomen dat werkgevers minimaal 1 stageplaats per 500 medewerkers beschikbaar moeten stellen.

## De T van Toetsingscommissie (TC)

In de TC zitten leden van de ondernemingsraad (OR) en een vertegenwoordiger van de vakbond. De TC is onder andere bevoegd om de melding werkdruk in behandeling te nemen zonder dat de leidinggevende hiervan in kennis wordt gesteld.

## De U van Uitzendkracht

Wordt er in het cateringbedrijf een uitzendkracht ingehuurd? Dan moet deze ook het loon en de toeslagen krijgen die gelden bij de functie waarin de uitzendkracht werkt. Uitzendkrachten mogen maximaal zes maanden een functie invullen. Blijft de functie bestaan, dan moet de werkgever deze als baan aanbieden aan – in de juiste volgorde – eerst de eigen medewerkers, dan aan een uitzendkracht.

## De U van Uren

Meer of minder contracturen: beide is mogelijk in de catering. Voor regiomedewerkers geldt een minimumaantal van 15 uur per week. Heb je drie maanden structureel meer gewerkt dan het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat vermeld? Dan heb je hoogstwaarschijnlijk recht op een aangepaste arbeidsovereenkomst, met meer uren. Dit geldt niet wanneer je meer hebt

gewerkt door bijvoorbeeld vakantie of ziekte van een collega.

Zie ook [O van Overwerk](#) en [R van Regiomedewerker](#)

## De V van Vakantie en Vakantietoeslag

Medewerkers van 18 jaar en ouder hebben recht op 25 dagen vakantie per jaar bij een 5-daagse (40 uur) werkweek. Wie nog geen 18 jaar is, heeft recht op 28 vakantiedagen. In het jaar waarin je 18 jaar wordt bereken je dit naar rato. Ben je niet het gehele jaar in dienst geweest? Dan heb je voor elke maand van het dienstverband recht op één twaalfde van de vakantiedagen. Regio-medewerkers en parttimers die minder dagen werken, bouwen vakantiedagen op naar rato. De periode waarover het aantal vakantiedagen wordt berekend, loopt van 1 januari tot 1 januari.

De vakantie wordt vastgesteld in overleg tussen medewerker en werkgever. In principe heb je recht op drie aaneengesloten weken vakantie, de overige dagen kun je opnemen als losse vakantiedagen. Als het voor je werk noodzakelijk is – of wanneer de werkgever erom vraagt – is twee weken vakantie mogelijk.

In de cao catering staat dat je recht hebt op 25 dagen. Daarvan dien je 20 vakantiedagen in hetzelfde vakantiejaar op te nemen of uiterlijk een half jaar later. Je mag de overige 5 vakantiedagen tot wel 5 jaar later pas opnemen. Na deze termijnen vervallen de vakantiedagen. Als de medewerker wegens bijzondere omstandigheden niet in staat is geweest om dagen tijdig op te nemen vóór de vervaltermijn, kunnen maximaal 10 dagen worden aangewend voor of ter financiering van scholing/ opleidingsdoeleinden.

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het ontvangen brutoloon over de periode van 1 juni tot en met 31 mei; de vakantietoeslag wordt in

mei betaald.

Zie ook [O van Onderwijs catering](#)

## De V van Vakbondslid

Een werkgever kan niet om een sterke vakbond in zijn bedrijf heen. Het kost echter veel tijd en energie om de bond op de werkvloer ook daadwerkelijk zo'n invloedrijke en sterke positie te geven. Vakbondswerk betekent dat je veelal na werktijd nog eens de handen uit de mouwen steekt om de belangen van je collega's te behartigen. Soms is voor vakbondswerk ook moed en durf nodig. Niet in alle bedrijfstakken zijn werkgevers blij met actieve vakbondsleden. In de cao contractcatering zijn daar afspraken over gemaakt. Net als leden van ondernemingsraden mogen actieve vakbondsleden geen schade ondervinden van het werken voor de bond. Bij een eventuele reorganisatie moet worden aangetoond dat ontslag onvermijdelijk is en geen verband houdt met de activiteiten als actief vakbondslid. Ook dan mag het actief lid geen slachtoffer worden van bondsactiviteiten.

Om de bond op de werkvloer meer gezicht te geven, geven bedrijfscontactpersonen in het bedrijf informatie over de bond en de cao. Als actief vakbondslid heb je recht op doorbetaling van loon over de dagen die je afwezig bent in verband met het bijwonen van cursussen en landelijke vakbondsvergaderingen, tot een maximum van 12 dagen per jaar.

## De V van Vakraad

De Vakraad geeft nadere uitwerking aan afspraken die in de cao zijn gemaakt. Hij ziet toe op een goede uitvoering en geeft informatie en advies over de cao. Ook behandelt de Vakraad klachten over overtredingen van de cao en controleert op naleving van de cao.

## De V van Veiligheid

Iedereen heeft recht op een veilige werkplek, daarom heeft je werkgever de verplichting jou een veilige werkomgeving aan te bieden. Als er mogelijke gevaren zijn zoals het werken met machines of chemische (schoonmaak)middelen moet je werkgever je op deze mogelijke gevaren wijzen en controleren of jij volgens de voorschriften werkt. Als je werkgever niet aan de veiligheidsvoorschriften voldoet en je werkzaamheden gevaar voor jou en jouw collega's opleveren, ben jij niet verplicht de werkzaamheden uit te voeren. In de cao contractcatering staat dat de Vakraad twee keer per jaar vergadert over de kwaliteit van arbeid, veiligheid, gezondheid en milieu in de cateringbranche. Medewerkers mogen onderwerpen inbrengen bij de Vakraad.

Zie ook [V van Vakraad](#)

## De V van Verlof en pensioen

Als je verlof neemt, zoals ouderschaps- of onbetaald verlof heeft dit gevolgen voor jouw inkomen. Om pensioengaten te voorkomen zijn er in veel situaties afspraken gemaakt dat de werkgever de pensioenpremie betaald. Als je verlof neemt, ga dan na welke afspraken er in de cao staan.

Zie ook [B van Buitengewoon verlof](#), [O van Ouderschapsverlof](#) en [P van Pensioen](#)

## De V van Vrijwillige verlaging functieniveau senioren en pensioen

Ben je 55 jaar of ouder, dan kan je vrijwillig kiezen voor een functie op een lager niveau. Je blijft dan wel pensioen opbouwen op basis van het loon van voor de functieverlaging.



## De V van VUT en Vroegpensioen

Per 1 januari 2006 is, in verband met wijzigingen in de fiscale wetgeving, de vroegpensioenregeling afgeschaft. Er bestaat in de contractcatering nog wel één VUT-regeling: Sucon II.

### Sucon II

Medewerkers geboren in 1950 t/m 1953, die achttien jaar in de contractcatering hebben gewerkt, kunnen sinds 1 januari 2016 op zijn vroegst met 63 jaar en 6 maanden met de VUT. De exacte datum dat je met de VUT kan is afhankelijk van je geboortedatum. Dit heeft te maken met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op de website van de Stichtingen Contractcatering ([www.stichtingencontractcatering.nl](http://www.stichtingencontractcatering.nl)) kan je een tabel met geboortedata en ingangsdata van de VUT vinden. Ook kunnen medewerkers met 40 dienstjaren gebruikmaken van de VUT-regeling. Je moet dan de 61-jarige leeftijd en het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd is verhoogd hebben bereikt én tenminste de laatste twaalf jaar werkzaam geweest zijn in de contractcatering. Voor de overige jaren geldt dat je ook in de horeca werkzaam geweest kunt zijn. De medewerkers die in aanmerking komen voor Sucon II betalen een premie van 3,5% van het salaris. Wanneer je geen gebruik kunt of wilt maken van de VUT-regeling, dan kun je deze premie (over al de jaren dat je hebt betaald) via de Stichtingen Contractcatering terugvragen.

## De W van Werkdruk

De werkdruk in de contractcatering is vaak te hoog; de meeste klachten gaan over werkhouding, het verplaatsen van voorwerpen zwaarder dan vijf kilo, het werktempo en de vooruitzichten in de contractcatering.

Om de werkdruk te verminderen is in de cao een regeling voor het melden van werkdrukkklachten opgenomen. Je kunt, eventueel met collega's, via

een meldingsformulier (dit formulier kun je downloaden op [www.fnv catering.nl/meldingsformulier](http://www.fnv catering.nl/meldingsformulier)) bij je leidinggevende een klacht indienen. Wordt de klacht niet naar tevredenheid opgelost, dan kun je de klacht melden bij de toetsingscommissie van het bedrijf. Je kunt het meldingsformulier ook rechtstreeks naar de toetsingscommissie van het bedrijf sturen. Mocht de klacht binnen vier weken nog niet opgelost zijn, dan legt de toetsingscommissie de klacht voor aan een geschillencommissie van de Vakraad voor de Contractcatering. Bovendien is afgesproken dat ten minste één keer per jaar een functioneringsgesprek wordt gehouden en ten minste twee keer per jaar een goed voorbereid werkoverleg. Ook is afgesproken dat werkgevers en medewerkers binnen de bedrijven zelf aan de slag gaan om de werkdruk te verminderen.

Zie ook [T van Toetsingscommissie](#) en [W van Werkoverleg](#)

## De W van Werkoverleg

Werkoverleg is belangrijk en een middel om mee te denken over het reilen en zeilen van een locatie of bedrijf. Op iedere locatie dient ten minste twee keer per jaar een werkoverleg gehouden te worden. Tijdens het werkoverleg kunnen allerlei onderwerpen aan de orde komen die van invloed zijn op werkdruk en werkplezier. Denk bijvoorbeeld aan arbeidstijden, het inzetten van flexibele arbeidskrachten, veiligheid, gezondheid en welzijn, ziekteverzuim en risico-inventarisatie, risico-evaluatie en het doorstroombeleid. Het werkoverleg vindt zoveel mogelijk plaats binnen werktijd. Mocht onverhoopt een werkoverleg (ten dele) buiten werktijd plaatsvinden, dan wordt per werkoverleg maximaal een uur loon doorbetaald.

Zie ook [W van Werkdruk](#)

## De W van WGA-hiaatverzekering

Als een medewerker aan zijn werkgever vraagt om een WGA-hiaatverzekering af te sluiten, moet de werkgever dit doen. De WGA-hiaatverzekering beschermt je tegen inkomensterugval als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt. De premie dien je als medewerker zelf volledig te betalen.

## De Z van Ziekte

Minder werkdruk en meer werkplezier beperken het ziekteverzuim. Bonden en werkgevers in de contractcatering hebben de Stichting Kwaliteit van de Arbeid in het leven geroepen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Zieke medewerkers worden actief begeleid en bedrijven voeren een verzuimbeleid. Verder wordt met negatieve en positieve prikkels geprobeerd het ziekteverzuim terug te dringen.

Wie zich ziek meldt, heeft gedurende de eerste dertien weken recht op 95% doorbetaling van het loon. Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker gedurende de direct daaropvolgende 39 weken recht op doorbetaling van 90% van het loon. Van ziekte week 53 t/m 104 heeft de medewerker bij voortdurende arbeidsongeschiktheid recht op 80% doorbetaling van het loon. De medewerker dient wel volledig mee te werken aan zijn re-integratie. Werk je hier niet aan mee, dan kan de aanspraak op doorbetaling van loon worden teruggebracht tot 78,75%. Werk je niet iedere week hetzelfde aantal uren, dan kijkt de werkgever bij de loondoorbetaling eerst naar wat je verdient zou hebben als je niet ziek was geworden. Is het aantal werkuren niet vastgelegd, dan wordt gekeken naar het gemiddelde aantal werkuren tijdens de afgelopen drie maanden of, desnoods, naar de afgelopen twaalf maanden om het loon tijdens ziekte vast te stellen.

Ben je twee jaar ziek, dan ben je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Afhankelijk van het

percentage dat je arbeidsongeschikt bent, kom je mogelijk in aanmerking voor een Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen uitkering (WIA-uitkering) van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Ben je volledig en blijvend arbeidsongeschikt, dan kom je in aanmerking voor een Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA). De pensioenopbouw wordt gedurende de periode dat je een IVA-uitkering ontvangt door Pensioenfonds Horeca & Catering voortgezet.

Voor informatie over een WIA- of IVA-uitkering kijk op de website van UWV [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

Zie ook [G van Gedeeltelijk arbeidsongeschikt](#) en [P van Pensioen](#)

## De Z van Zondag

Wanneer je op zondag werkt, heb je recht op een onregelmatigheidstoeslag van 70% van het uurloon voor elk op die dag gewerkt uur. Verricht je overwerk op zondag, dan heb je recht op 100% toeslag.

Zie ook [F van Feestdagen](#), [M van Matrix](#) en [O van Overwerk](#)

## De Z van Zorg- en calamiteitenverlof

Wanneer je kind, je partner of iemand anders voor wie je de feitelijke verzorging hebt ziek wordt en jouw directe hulp nodig heeft, heb

je recht op maximaal 30 dagen zorgverlof op jaarbasis. Van deze 30 dagen krijg je maximaal acht dagen doorbetaald. De eerste drie dagen heb je recht op 95% loondoorbetaling, de vijf volgende dagen betaalt de werkgever 70%.

Daarnaast heb je recht op één dag calamiteitenverlof per jaar, tegen doorbetaling van 100% van het loon. Een calamiteit is een

plotselinge ernstige gebeurtenis in het gezin of de directe omgeving waardoor je niet in staat bent om op deze of de volgende dag te komen werken. Bijvoorbeeld wanneer je kind zijn been breekt en je opvang moet regelen, of als er bij je is ingebroken en je moet op de politie wachten, dan kun je calamiteitenverlof opnemen. In overleg met je werkgever is het mogelijk om een langere duur van het verlof vast te stellen zonder behoud van loon tot een maximum van negen dagen op jaarbasis.

## De Z van Zwangerschap

Wanneer je in verwachting bent, heb je recht op zestien weken verlof. Zes of uiterlijk vier weken voor de uitgerekende bevallingsdatum kun je zwangerschapsverlof opnemen. Na de bevalling heb je dan nog tien of twaalf weken bevallingsverlof. Je kunt in overleg met je werkgever nog wat langer onbetaald thuisblijven. Voor verzekeringen (Ziektewet, WW, WGA/WIA) moet je je in dat geval vrijwillig bijverzekeren. Alleen wanneer je maximaal nog één maand na het einde van je bevallingsverlof wegblijft, verandert er niets. Je partner heeft recht op drie vrije dagen na de bevalling.



## 2. Loontabellen

Hoe lees je een loontabel?

1. In welke sector werk je? (bedrijfs catering, onderwijs catering, institutionele catering of inflight catering)
2. In het Handboek Referentiefuncties Contractcateringbranche vind je welke salarisgroep bij jouw functie past. Het handboek kan je downloaden op [www.fnvcatering.nl/handboek](http://www.fnvcatering.nl/handboek).
3. Afhankelijk van het aantal functiejaren bij je huidige werkgever word je in een functieschaal ingedeeld.
4. Bij onderwijs catering gelden dezelfde loonschalen als in de bedrijfs catering zie hiervoor loonschalen Bedrijfs catering. Alleen als er sprake is van omstandigheden zoals omschreven in artikel 3 Werkingssfeer sectoren lid 4 is het mogelijk om de cao voor de horeca (die gold van 1 augustus 2012 t/m 31 december 2013) toe te passen en mogen de loonschalen Horeca / bijzondere vorm Onderwijs catering worden toegepast. Is dit niet het geval dan gelden in de onderwijs catering de lonen van de bedrijfs catering.

### Let op:

Ben je nieuw in de branche, dan wordt er voor salarisgroep I,II en II een aanloopschaalsalaris toegepast.



# Bedrijfs catering

## Loontabel per 1 januari 2018

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2017

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.812,08	1.876,09	1.941,93	2.128,36	2.389,03	2.657,93	2.924,16	3.200,99	3.390,36
1 fj	1.850,11	1.915,47	1.984,54	2.174,77	2.440,76	2.715,17	2.986,79	3.269,27	3.458,13
2 fj	1.888,97	1.955,70	2.027,15	2.221,18	2.492,50	2.772,38	3.049,45	3.337,57	3.527,32
3 fj	1.928,67	1.996,80	2.070,60	2.268,48	2.545,25	2.830,70	3.113,33	3.407,24	3.597,84
4 fj			2.114,90	2.316,75	2.599,03	2.890,22	3.178,48	3.478,26	3.669,78
5 fj					2.653,86	2.950,88	3.244,88	3.550,67	3.743,19
6 fj						3.012,92	3.312,84	3.624,73	3.818,03
7 fj								3.700,19	3.894,41
8 fj									3.972,30

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

De loonschaal voor de onderwijs catering is gelijk aan die van de bedrijfs catering, maar onder voorwaarden mag er in de onderwijs catering ook de (oude) cao horeca loonschaal toegepast worden, waarop de cao catering loonsverhogingen worden toegepast. Zie loontabel Horeca / bijzondere vorm Onderwijs catering (artikel 3 lid 4 cao).

# Bedrijfs catering

## Loontabel per 1 januari 2019

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2018

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.821,15	1.885,48	1.951,64	2.139,01	2.400,98	2.671,22	2.938,79	3.217,00	3.407,32
1 fj	1.859,37	1.925,05	1.994,47	2.185,65	2.452,97	2.728,75	3.001,73	3.285,62	3.475,43
2 fj	1.898,42	1.965,48	2.037,29	2.232,29	2.504,97	2.786,25	3.064,70	3.354,26	3.544,96
3 fj	1.938,32	2.006,79	2.080,96	2.279,83	2.557,98	2.844,86	3.128,90	3.424,28	3.615,83
4 fj			2.125,48	2.328,34	2.612,03	2.904,68	3.194,38	3.495,66	3.688,13
5 fj					2.667,13	2.965,64	3.261,11	3.568,40	3.761,91
6 fj						3.027,99	3.329,41	3.642,86	3.837,13
7 fj								3.718,70	3.913,89
8 fj									3.992,17

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

De loonschaal voor de onderwijs catering is gelijk aan die van de bedrijfs catering, maar onder voorwaarden mag er in de onderwijs catering ook de (oude) cao horeca loonschaal toegepast worden, waarop de cao catering loonsverhogingen worden toegepast. Zie loontabel Horeca / bijzondere vorm Onderwijs catering (artikel 3 lid 4 cao).

## Institutionele catering

### Loontabel per 1 januari 2018 voor medewerkers in dienst vóór 1 juli 1994

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2017

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.957,57	2.021,56	2.087,41	2.273,86	2.534,49	2.803,40	3.069,61	3.346,45	3.529,02
1 fj	1.997,51	2.062,81	2.130,03	2.320,26	2.586,21	2.860,58	3.132,25	3.414,74	3.596,83
2 fj	2.037,47	2.104,07	2.172,63	2.366,60	2.637,92	2.917,83	3.194,91	3.483,03	3.665,99
3 fj	2.078,18	2.146,17	2.216,04	2.413,98	2.690,68	2.976,21	3.258,78	3.552,69	3.736,51
4 fj	2.119,74	2.189,04	2.260,36	2.462,21	2.744,51	3.035,67	3.323,95	3.623,71	3.808,49
5 fj		2.232,75	2.305,53	2.511,40	2.799,32	3.096,29	3.390,36	3.696,11	3.881,89
6 fj					2.855,43	3.158,36	3.458,31	3.770,21	3.956,73
7 fj						3.221,60	3.527,53	3.845,65	4.033,10
8 fj								3.922,49	4.110,98



## Institutionele catering

### Loontabel per 1 januari 2019 voor medewerkers in dienst vóór 1 juli 1994

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2018

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.967,36	2.031,67	2.097,85	2.285,23	2.547,17	2.817,42	3.084,96	3.363,19	3.546,67
1 fj	2.007,50	2.073,13	2.140,69	2.331,87	2.599,15	2.874,89	3.147,92	3.431,82	3.614,82
2 fj	2.047,66	2.114,60	2.183,50	2.378,44	2.651,11	2.932,42	3.210,89	3.500,45	3.684,32
3 fj	2.088,58	2.156,91	2.227,13	2.426,05	2.704,14	2.991,10	3.275,08	3.570,46	3.755,20
4 fj	2.130,34	2.199,99	2.271,67	2.474,53	2.758,24	3.050,85	3.340,57	3.641,83	3.827,54
5 fj		2.243,92	2.317,06	2.523,96	2.813,32	3.111,78	3.407,32	3.714,60	3.901,30
6 fj					2.869,71	3.174,16	3.475,61	3.789,07	3.976,52
7 fj						3.237,71	3.545,17	3.864,88	4.053,27
8 fj								3.942,11	4.131,54

# Institutionele catering

## Loontabel per 1 januari 2018

Van toepassing op medewerkers in de institutionele sector in dienst na 1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de cao. Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2017

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.675,98	1.722,33	1.770,82	1.913,46	2.126,75	2.351,45	2.574,72	2.805,79
1 fj	1.704,61	1.753,05	1.802,58	1.950,37	2.170,15	2.399,44	2.627,28	2.863,08
2 fj	1.734,58	1.784,43	1.835,59	1.988,44	2.214,41	2.448,37	2.680,87	2.921,51
3 fj	1.765,54	1.816,77	1.869,81	2.028,03	2.259,62	2.498,36	2.735,60	2.981,13
4 fj	1.797,14	1.850,06	1.905,34	2.069,42	2.305,74	2.549,32	2.791,43	3.041,95
5 fj	1.830,02	1.885,01	1.941,94	2.111,65	2.352,78	2.601,35	2.848,42	3.104,04
6 fj	1.864,00	1.921,08	1.979,84	2.154,72	2.400,81	2.654,45	2.906,51	3.167,37
7 fj	1.899,32	1.958,24	2.018,95	2.198,70	2.449,79	2.708,60	2.965,84	3.232,00
8 fj	1.935,77	1.996,46	2.060,11	2.243,57	2.499,79	2.763,91	3.026,32	3.297,97
9 fj	1.973,48	2.036,59	2.102,11	2.289,34	2.550,77	2.820,29	3.088,10	3.365,25
10 fj	2.007,51	2.075,43	2.144,35	2.336,08	2.602,84	2.877,87	3.151,13	3.433,94
11 fj	2.048,30	2.117,77	2.188,11	2.383,71	2.655,94	2.936,58	3.215,41	3.503,99
12 fj	2.090,08	2.160,99	2.232,73	2.432,37	2.710,11	2.996,50	3.281,02	3.575,50
13 fj		2.205,03	2.278,26	2.481,95	2.765,36	3.057,56	3.347,89	3.648,37
14 fj					2.821,92	3.120,31	3.416,41	3.722,98
15 fj						3.183,83	3.486,19	3.799,06
16 fj								3.876,49

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon) en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

# Institutionele catering

## Loontabel per 1 januari 2019

Van toepassing op medewerkers in de institutionele sector in dienst na 1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de cao. Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2018

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.684,36	1.730,95	1.779,68	1.923,03	2.137,39	2.363,21	2.587,60	2.819,82
1 fj	1.713,14	1.761,82	1.811,60	1.960,13	2.181,01	2.411,44	2.640,42	2.877,40
2 fj	1.743,26	1.793,36	1.844,77	1.998,39	2.225,49	2.460,62	2.694,28	2.936,12
3 fj	1.774,37	1.825,86	1.879,16	2.038,18	2.270,92	2.510,86	2.749,28	2.996,04
4 fj	1.806,13	1.859,32	1.914,87	2.079,77	2.317,27	2.562,07	2.805,39	3.057,16
5 fj	1.839,18	1.894,44	1.951,65	2.122,21	2.364,55	2.614,36	2.862,67	3.119,57
6 fj	1.873,32	1.930,69	1.989,74	2.165,50	2.412,82	2.667,73	2.921,05	3.183,21
7 fj	1.908,82	1.968,04	2.029,05	2.209,70	2.462,04	2.722,15	2.980,67	3.248,16
8 fj	1.945,45	2.006,45	2.070,42	2.254,79	2.512,29	2.777,73	3.041,46	3.314,46
9 fj	1.983,35	2.046,78	2.112,63	2.300,79	2.563,53	2.834,40	3.103,55	3.382,08
10 fj	2.017,55	2.085,81	2.155,08	2.347,77	2.615,86	2.892,26	3.166,89	3.451,11
11 fj	2.058,55	2.128,36	2.199,06	2.395,63	2.669,22	2.951,27	3.231,49	3.521,51
12 fj	2.100,54	2.171,80	2.243,90	2.444,54	2.723,67	3.011,49	3.297,43	3.593,38
13 fj		2.216,06	2.289,66	2.494,36	2.779,19	3.072,85	3.364,63	3.666,62
14 fj					2.836,03	3.135,92	3.433,50	3.741,60
15 fj						3.199,75	3.503,63	3.818,06
16 fj								3.895,88

De salarisschalen I, II en III kennen een aanloopchaalsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In de salarisschalen I en II ligt het aanloopchaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon) en in salarisschale III ligt het aanloopchaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

# Inflightcatering

## Loontabel per 1 januari 2018

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2017

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.957,57	2.021,54	2.087,40	2.273,86	2.534,49	2.803,40	3.069,61	3.346,45
1 fj	1.997,51	2.062,78	2.130,03	2.320,24	2.586,21	2.860,58	3.132,25	3.414,74
2 fj	2.037,47	2.104,07	2.172,63	2.366,60	2.637,92	2.917,81	3.194,90	3.483,03
3 fj	2.078,18	2.146,17	2.216,04	2.413,98	2.690,68	2.976,21	3.258,77	3.552,69
4 fj	2.119,74	2.189,04	2.260,36	2.462,21	2.744,50	3.035,66	3.323,94	3.623,71
5 fj		2.232,75	2.305,53	2.511,40	2.799,32	3.096,29	3.390,36	3.696,10
6 fj					2.855,43	3.158,36	3.458,31	3.770,21
7 fj						3.221,60	3.527,53	3.845,65
8 fj								3.922,48

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In salarisgroep I ligt het aanloopschaalsalaris 17,3% onder het van toepassing zijnde cao-loon. In salarisgroep II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

# Inflightcatering

## Loontabel per 1 januari 2019

Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2018

Functiejarenschaal in euro's per maand

Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.967,36	2.031,65	2.097,84	2.285,23	2.547,17	2.817,42	3.084,96	3.363,19
1 fj	2.007,50	2.073,10	2.140,69	2.331,85	2.599,15	2.874,89	3.147,92	3.431,82
2 fj	2.047,66	2.114,60	2.183,50	2.378,44	2.651,11	2.932,40	3.210,88	3.500,45
3 fj	2.088,58	2.156,91	2.227,13	2.426,05	2.704,14	2.991,10	3.275,07	3.570,46
4 fj	2.130,34	2.199,99	2.271,67	2.474,53	2.758,23	3.050,84	3.340,56	3.641,83
5 fj		2.243,92	2.317,06	2.523,96	2.813,32	3.111,78	3.407,32	3.714,59
6 fj					2.869,71	3.174,16	3.475,61	3.789,07
7 fj						3.237,71	3.545,17	3.864,88
8 fj								3.942,10

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op medewerkers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een halfjaar. In salarisgroep I ligt het aanloopschaalsalaris 17,3% onder het van toepassing zijnde cao-loon. In salarisgroep II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

## Horeca / bijzondere vorm Onderwijs catering (artikel 3 lid 4 cao)

### Loontabel per 1 januari 2018

Vakvolwassen medewerkers (22 jaar en ouder) op basis van gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar)  
Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2017

Salarijsgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
(J)WML 1e wachtperiodeik											
(J)WML 2e wachtperiodeik											
(J)WML 3e wachtperiodeik											
(J)WML 4e wachtperiodeik											
Basisloon vakvolwassen		1.677,19	1.753,89	1.836,07	1.896,67	2.114,16	2.338,48	2.560,53	2.791,47	3.042,70	3.316,55
Verhoging % o.b.v. beoordeling Eindloon vakvolwassen	1.844,79	1.911,17	2.020,38	2.134,90	2.332,69	2.600,17	2.933,56	3.212,12	3.571,90	3.893,37	4.242,09

WML= Wettelijk minimumloon

- » Jeugdlonen: 15 jaar: 30% van basisloon, 16 jaar 35%, 17 jaar 45%, 18 jaar 55%, 19 jaar 65%, 20 jaar 75% en 21 jaar 90% van basisloon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon).
- » Jeugdlonen bij wachtperiodeik: 15 jaar 30% van WML, 16 jaar 34,5%, 17 jaar 39,5%, 18 jaar 47,5%, 19 jaar 55%, 20 jaar 70%, 21 jaar 85% en 22 jaar 100% van WML.

### Leerlingen

- » Kwalificatieniveau 1: basisloon functiegroep I (geen wachtperiodeik) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school.
- » Kwalificatieniveau 2 en 3: basisloon functiegroep II (geen wachtperiodeik) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school.
- » Kwalificatieniveau 4: basisloon functiegroep III (geen wachtperiodeik) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school.

# Horeca / bijzondere vorm Onderwijs catering (artikel 3 lid 4 cao)

## Loontabel per 1 januari 2019

Vakvolwassen medewerkers (22 jaar en ouder) op basis van gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week (1.976 uur per jaar)  
 Salarisschalen op basis van het cao-loon per 01-01-2018

Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
(J)WML 1e wachtperiodiek											
(J)WML 2e wachtperiodiek											
(J)WML 3e wachtperiodiek											
(J)WML 4e wachtperiodiek											
Basisloon vakvolwassen	1.854,02	1.685,58	1.762,66	1.845,26	1.906,16	2.124,74	2.350,18	2.573,34	2.805,43	3.057,92	3.333,14
Verhoging % o.b.v. beoordeling Eindloon vakvolwassen											
		1.920,73	2.030,49	2.145,58	2.344,36	2.613,18	2.948,23	3.228,19	3.589,76	3.912,84	4.263,31

WML= Wettelijk minimumloon

- » Jeugdlonen: 15 jaar 30% van basisloon, 16 jaar 35%, 17 jaar 45%, 18 jaar 55%, 19 jaar 65%, 20 jaar 75% en 21 jaar 90% van basisloon (met als minimum het wettelijk bruto minimumloon).
- » Jeugdlonen bij wachtperiodiek: 15 jaar 30% van WML, 16 jaar 34,5%, 17 jaar 39,5%, 18 jaar 47,5%, 19 jaar 55%, 20 jaar 70%, 21 jaar 85% en 22 jaar 100% van WML.

## Leerlingen

- » Kwalificatieniveau 1: basisloon functiegroep I (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school.
- » Kwalificatieniveau 2 en 3: basisloon functiegroep II (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school.
- » Kwalificatieniveau 4: basisloon functiegroep III (geen wachtperiodiek) of daarvan afgeleid jeugdloon bij 38 uren werken en naar rato bij 32 uur of minder werken en 6 uur school.



# 3. Hulp en advies

## Op wie reken jij?

Werken in de catering: gezellig, sociaal, druk, afwisselend en plezier! Gasten rekenen op jou en je vakmanschap, maar verlies daarbij je eigen belang niet uit het oog. Reken op FNV Catering!

## Wat biedt het lidmaatschap van FNV Catering?

Helaas kan het gebeuren dat je een conflict met je werkgever hebt, bijvoorbeeld over je loon, je rooster, je werkzaamheden of je ontslag. Als jullie er samen niet uitkomen, staan de juristen van FNV Catering voor je klaar! Zij zijn gespecialiseerd in arbeidsconflicten in de catering, zij zetten samen met jou de feiten op een rij en geven deskundig advies over de vervolgstappen. Wel zo fijn dat iemand je in deze moeilijke tijd professioneel bijstaat! Ook biedt FNV Catering samen met ARAG Rechtsbijstand een voordelige rechtsbijstand- verzekering voor FNV Cateringleden, waardoor je niet alleen op het gebied van werk en inkomen bent verzekerd\*, maar ook voor verkeer, consument en wonen. Volledig en zeer voordelig! *\*Alleen bij Pakket Zeker!*

## FNV Catering zorgt voor jouw cao...

Een belangrijke activiteit van FNV Catering is het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten: de cao's. Wij onderhandelen met de werkgevers over lonen, werktijden, vakantiedagen en opleidingen. Ook het verminderen van werkdruk, goede arbeidsomstandigheden en pensioen komen daarbij aan bod. Hoe meer

medewerkers lid zijn van FNV Catering, hoe sterker onze onderhandelingspositie is. En dat is weer beter voor jou!

## ... en meer!

FNV Catering zit in vele verschillende besturen om ervoor te zorgen dat de catering een sterke branche is die aantrekkelijk is voor medewerkers, werkgevers en gasten! Zo praat FNV Catering bijvoorbeeld mee over opleidingen, de trends en ontwikkelingen in de sector en zorgt met de andere partners voor leerlingen en goede leerbedrijven.



## Je lidmaatschap op maat

FNV Catering biedt verschillende pakketten aan, zodat er altijd een pakket is dat bij jou past. Wist je dat je contributie fiscaal aftrekbaar is en je jaarlijks tot 40% op gemakkelijke wijze terug kunt krijgen via je werkgever? Hierdoor betaal je minder contributie!

## Zeker!

Met dit pakket kom je nooit voor verrassingen te staan wanneer het om je werk en inkomen gaat. Je krijgt, naast alle diensten uit het Basispakket, gratis juridische hulp. Werk je 20 uur of minder of ontvang je een uitkering, dan betaal je maar de helft van de normale contributie.

Juridische hulp (werk en inkomen) inbegrepen, geen extra kosten

## Basis

De basis voor iedereen die het belangrijk vindt collectief vertegenwoordigd te zijn! Als lid van FNV Catering heb je inspraak in de cao. Heb je algemene vragen over werk of inkomen, dan kun je terecht bij het Voorlichtings- en Informatiecentrum. Thuis ontvang je 7x per jaar het ledenblad en je kunt gebruik maken van gratis belastinghulp. Daarnaast ontvang je korting op je ziektekostenverzekering en krijg je korting op producten en diensten. Heb je juridische hulp nodig, dan krijg je rechtshulp tegen een gereduceerd tarief van € 95,- per uur.

Juridische hulp (werk en inkomen) tegen voordelig uurtarief € 95,- (inclusief BTW)

## Aansluitende rechtshulp

Samen met ARAG Rechtsbijstand hebben we een rechtsbijstandverzekering ontwikkeld die aansluit bij de rechtshulp uit je lidmaatschap. Het is een verzekering met onder andere een lage premie, geen eigen risico en dekking op de gebieden verkeer, wonen en consument.

Op deze manier ben je volledig aanvullend verzekerd! En dat scheelt in de kosten. Interesse? Kijk op [www.fnvcatering.nl/ARAG](http://www.fnvcatering.nl/ARAG).

Op de website [www.fnvcatering.nl/wordlid](http://www.fnvcatering.nl/wordlid) vind je meer informatie (o.a. algemene voorwaarden), kun je je aanmelden en direct profiteren van alle voordelen!



Heb je na het lezen van het ABC-boekje nog vragen?

Neem contact op met het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Catering.



## **FNV Catering**

**Louis Armstrongweg 100 | 1311 RL Almere**

**036 535 85 95 voor leden**

**0900 2391 000 (€ 0,50/min) voor niet-leden**

**[info@fnvcatering.nl](mailto:info@fnvcatering.nl) | [www.fnvcatering.nl](http://www.fnvcatering.nl)**

