

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVROEGDE UITTREDING van toepassing voor werknemers werkzaam in de PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE**

met als looptijd van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2011

Tussen de ondergetekenden

Vereniging van de Nederlandse Pluimvee Verwerkende Industrie (NEPLUVI)

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten gevestigd te Amsterdam

CNV BedrijvenBond gevestigd te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Werkings sfeer
Artikel 3	Uitvoering
Artikel 4	VUT-regeling
Artikel 5	Aanspraak
Artikel 6	Hoogte van de uitkering
Artikel 7	Pensioenpremie
Artikel 8	Inhoudingen
Artikel 9	Financiering
Artikel 10	Dispensatie
Artikel 11	Administrateur
Artikel 12	Mededelingsplicht
Artikel 13	Duur van de regeling

## Artikel 1

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	een natuurlijk of rechtspersoon, die een onderneming drijft, met activiteiten, die vallen onder de werkingssfeer zoals deze in artikel 2 is omschreven.
Werkgeversorganisatie	de werkgeversvereniging die krachtens haar statuten bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten
Vakvereniging	de werknemersvereniging die krachtens haar statuten bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten
Werknemer	de werknemer (m/v) die op basis van een dienstverband werkzaam is in dienst van de werkgever
Administrateur	het orgaan dat door het bestuur van de SVUPI met de uitvoering van de regeling wordt belast
De Commissie Reglement SVUPI	de Commissie, ingesteld door partijen bij de CAO het reglement vervroegde uittreding ex artikel 10 van deze regeling Stichting Vrijwillig Uittreden voor de Pluimveeverwerkende Industrie

## Artikel 2

### Werkingsfeer

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met één of meerdere van de volgende activiteiten:

- het slachten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen of
- het be- en verwerken van pluimvee, wild en/of tamme konijnen of
- het vervaardigen van producten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen.
- het handelen in pluimvee, wild en/of tamme konijnen
- uitleenbedrijven (uitzendorganisaties) die meer dan 50% van de totale activiteiten verrichten binnen de pluimveeverwerkende industrie.

Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere activiteiten dan bovenstaande worden verricht, wordt indien meer Collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de activiteiten van deze onderneming behoort.

Deze CAO is niet van toepassing op vakantiewerkers.

## Artikel 3

### Uitvoering

De nadere uitwerking van deze overeenkomst geschiedt volgens de statuten en reglementen van de Stichting Vrijwillig Uittreden voor de Pluimveeverwerkende Industrie. De statuten en reglementen zullen geen bepaling bevatten in strijd met deze overeenkomst. De statuten en reglementen zijn aan deze overeenkomst gehecht en worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst. De uitvoering wordt opgedragen aan de Stichting die zulks onder haar verantwoordelijkheid kan delegeren aan de administrateur.

## Artikel 4

### VUT-regeling

Er is een regeling vervroegde uittreding, krachtens welke voor werknemers de mogelijkheid wordt geopend vervroegd uit het arbeidsproces te treden, zulks met inachtnaam van hierna bepaalde en het bepaalde in het reglement.

## Artikel 5

### Aanspraak

#### Prepensioen

Per 1 januari 2003 is overgegaan van een VUT-regeling naar een prepensioenregeling. Er zijn overgangsmaatregelen getroffen, die voorzien in een toeslag voor ontbrekende pensioenopbouw en de pensioenleeftijd. Tevens is een overgangsregeling getroffen die voorziet in een prepensioen op grond van 40 dienstjaren.

Ingaande 1 januari 2006 geeft de prepensioenregeling alleen nog aanspraken in het kader van de overgangsregeling voor deelnemers geboren voor 1950.

## Artikel 6

### Hoogte van de uitkering

1. a. De uitkering bedraagt per dag 80% bruto van het loon per dag, dat gemiddeld verdiend is in de onmiddellijk voor het beëindigen van de arbeid liggende 3 jaren, vermeerderd met de over die periode geldende loonaanpassingen op basis van de Collectieve Arbeidsovereenkomst, in welk loon zijn begrepen alle toeslagen - met uitzondering van vakantietoeslag - provisie alsmede de vergoeding voor regelmatig gemaakte overuren.  
b. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid is de netto-uitkering niet hoger dan 90% netto van het brutoloon, waarover de uitkering wordt berekend.  
c. Op de bruto uitkering worden in mindering gebracht de bruto uitkeringen krachtens de WW en WAO
2. Het maximum van de uitkering is gelijk aan 80 % van het op de datum van uittreding maximum geldende dagloon voor de premieheffing ingevolge de WAO, hetwelk wordt herleid tot een jaarbedrag; het minimum van de uitkering kan niet minder zijn dan het voor de betrokkene geldende wettelijke minimumloon, zulks op basis van 100 % netto. Boven de uitkering wordt aan de betrokken werknemer jaarlijks een vakantietoeslag verstrekt van 8% van de uitkering.
3. De hoogte van de uitkering wordt telkens aangepast op grond van de verhogingen zoals overeengekomen in de CAO voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie.
4. De prepensioenuitkering wordt vastgesteld conform het Prepensioenreglement van de Stichting prepensionering vleeswaren- en gemakvoedingindustrie.  
De prepensioenuitkering bedraagt 2% van de pensioengrondslag opbouw per jaar, op te bouwen van 20- tot 60-jarige leeftijd ( $40 * 2 = 80\%$ ). zulks in 2003 tot een maximum van € 51.495.  
De uitkering wordt berekend op de norm-pensioendatum (62 jaar).  
Aan de deelnemers wordt een aanvulling verleend op het prepensioen, aangemerkt als overgangsaanspraak toeslag voor prepensioen. Deze overgangsaanspraak wordt vastgesteld door het vanaf 1 januari 2003 opgebouwde prepensioen te vermenigvuldigen met een factor. De teller in deze factor is gelijk aan het aantal jaren en maanden tussen de 1<sup>e</sup> van de maand waarin de deelnemer de twintigjarige leeftijd heeft bereikt en 1 januari 2003. De noemer in de factor is het aantal jaren en maanden tussen 1 januari 2003 en de 1<sup>e</sup> van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt. De factor wordt afgerond op 5 decimalen.  
De overgangsaanspraak toeslag voor prepensioen wordt gefinancierd uit de vut-middelen.

## Artikel 7

### **Pensioenpremie**

Voorzover tijdens de laatste dienstbetrekking van de werknemer door de werkgever pensioenpremie is betaald, is de werkgever gehouden het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie te blijven betalen aan het desbetreffende pensioenfonds gedurende de periode dat de ex-werknemer aanspraak maakt op de uitkering krachtens deze regeling.

## Artikel 8

### **Inhoudingen**

De inhoudingen, welke op de uitkering dienen te geschieden, alsmede de financiële verplichtingen, welke de SVUPI voor zijn rekening neemt, worden nader omschreven bij het reglement.

## Artikel 9

### **Financiering**

1. In het kader van de overgang van de VUT-regeling naar de prepensioenregeling in de bedrijfstak, ondergebracht bij de Stichting prepensionering vleeswaren- en gemaksvoedingindustrie, wordt de VUT-regeling gecontinueerd, teneinde:
  - a. de aanspraken te regelen welke voortvloeien uit de staartverplichtingen van de regeling zoals deze van kracht was vóór 1 januari 2003;
  - b. de aanspraak voor werknemers te regelen voor de financiering van de overgangskosten indien een uitkering wordt verleend op grond van het Prepensioenreglement van de Stichting prepensionering vleeswaren- en gemaksvoedingindustrie.
2. De financiering van de vervroegde uitredingsregeling geschiedt door:
  - a. een bijdrage van de werkgevers ter hoogte van een jaarlijks op advies van partijen door het bestuur van de SVUPI vast te stellen percentage;
  - b. een bijdrage van de werknemers ter hoogte van een jaarlijks op advies van partijen door het bestuur van de SVUPI vast te stellen percentage
  - c. eventuele overige bijdragen, bijv. van de overheid.
3. Aan werkgevers wordt ter financiering van de VUT-regeling als bedoeld in lid 1 een heffing opgelegd.
  - a. De heffing wordt bij wijze van voorschot geheven over het geschatte loon, waarover ingevolge de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen premie verschuldigd is.
  - b. De betaling van de voorschotpremie kan geschieden in twaalf gelijke delen. De data, waarop betaald moet worden, zijn vermeld op de heffingsnota.
  - c. Na de definitieve vaststelling van het loon wordt de definitieve heffing vastgesteld. Indien de definitieve heffing lager is dan de gezamenlijke voorschotpremies wordt het teveel betaalde gerestitueerd.
  - d. De betaling van de definitieve heffing dient te geschieden binnen 14 dagen na de dagtekening van de heffingsaanslag. De heffingsaanslag vermeldt dit betalingstijdstip en bevat aanwijzingen betreffende de wijze van betaling.
  - e. Werkgevers zullen de volledige heffing aan de administrateur voldoen en zijn gerechtigd het werknemersdeel van deze heffing in te houden op het brutoloon van werknemers.

4. De werkgever is verplicht de in het vorige lid bedoelde bijdrage aan SVUPI te voldoen. Indien de uitvoering van de uitkeringsregeling aan een administrateur is opgedragen, is de werkgever verplicht de bijdrage rechtstreeks aan de administrateur te voldoen.  
De Stichting prepensionering vleeswaren- en gemaksvoedingindustrie en SVUPI hebben als gevolg van de gecombineerde inning van de heffing een overeenkomst getroffen, waarin de nadere afspraken met betrekking tot de financiering van de aanspraken als bedoeld in lid 1 en de prepensioenregeling zijn vastgelegd.
5. Eventuele overheidsbijdragen worden gelijkkelijk in mindering gebracht op het werknemers- en het werkgeversaandeel van de bijdrage, tenzij door de overheid anders wordt bepaald.
6. Jaarlijks zal op basis van de vastgestelde begroting bezien worden of het noodzakelijk is om premie te heffen. Vooral nog zal over de loonsom geen premie worden opgelegd. De reeds aangegane verplichtingen zullen worden voldaan uit de reserves van SVUPI.

#### Artikel 10

##### **Dispensatie**

Partijen zijn bevoegd in bepaalde gevallen of groepen van gevallen al dan niet onder het stellen van voorwaarden van het bepaalde bij deze CAO dispensatie te verlenen; indien aan deze dispensatie voorwaarden zijn verbonden, wordt diegene, die deze voorwaarden niet of niet volledig nakomt, in zoverre geacht zonder dispensatie te handelen of te hebben gehandeld.

#### Artikel 11

##### **Administrateur**

1. Partijen zijn bevoegd onder zijn verantwoordelijkheid de uitvoering van de uitkeringsregeling, alsmede het daaraan verbonden financieel beheer op te dragen aan een administrateur, die zijn taak zal uitvoeren met in acht name van een door het bestuur van de SVUPI vast te stellen reglement, waarvan de bepalingen niet in strijd mogen zijn met het bepaalde in deze regeling.
2. De administrateur wordt benoemd en ontslagen door het bestuur van de SVUPI.

#### Artikel 12

##### **Mededelingsplicht**

De werkgever is gehouden desverlangd aan de uitvoerder van de regeling, de SVUPI respectievelijk aan de administrateur, danwel aan partijen al die gegevens te verstrekken - zoals opgave van het premieplichtig loon - die nodig zijn voor een goede uitvoering van het bepaalde bij of krachtens deze regeling.

#### Artikel 13

##### **Duur van de regeling**

De CAO geldt voor de periode van 5 jaar, lopende vanaf 1 april 2006 tot en met 31 maart 2011. De statuten van de stichting zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

# REGLEMENT VERVROEGDE UITTREDING PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

## Artikel 1

### Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

Deelnemer:	de werknemer die op grond van artikel 3 een verzoek om aan de regeling uit te treden te mogen deelnemen heeft ingediend en die door het bestuur van de SVUPI is ingewilligd;
Administrateur:	het orgaan dat door het bestuur van de SVUPI met de uitvoering van de regeling wordt belast, Interpolis Pensioenbeheer B.V. te Groningen
Regeling:	de Regeling vervroegde uitkering voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie.
SVUPI:	Stichting Vrijwillig Uittreden Pluimveeverwerkende Industrie

## Artikel 2

### Deelnemer

Deelnemer aan de regeling is de werknemer die voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 3.

## Artikel 3

### Voorwaarden voor deelneming

Om aan de regeling te kunnen deelnemen dient de betrokken werknemer op het moment dat hij gaat deelnemen te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. a. De betrokken werknemer dient in de maand waarin hij aan de regeling gaat deelnemen gedurende de laatste 10 jaren direct voorafgaand aan het moment van deelneming in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij werkgever(s) als bedoeld in artikel 1 van de CAO, behoudens een beperkte onderbreking buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de SVUPI.

Voor deelname geldt het volgende leeftijdscriterium:  
per 1 april 2006 ten minste 61 jaar en 6 maanden;  
per 1 juli 2006 ten minste 61 jaar en 7 maanden;  
per 1 oktober 2006 ten minste 61 jaar en 8 maanden;  
per 1 januari 2007 ten minste 61 jaar en 9 maanden;  
per 1 april 2007 ten minste 61 jaar en 10 maanden;  
per 1 juli 2007 ten minste 61 jaar en 11 maanden;  
per 1 oktober 2007 ten minste 62 jaar.

- b. De betrokken werknemer dient in de maand waarin hij aan de regeling gaat deelnemen ten minste 40 jaar in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij werkgevers als bedoeld in artikel 1 van de CAO behoudens een beperkte onderbreking buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de SVUPI

Voor deelname geldt het volgende leeftijdscriterium:

- per 1 januari 2006 ten minste 59 jaar
- per 1 januari 2007 ten minste 59,5 jaar
- per 1 januari 2008 ten minste 60 jaar
- per 1 januari 2009 ten minste 60,5 jaar
- per 1 januari 2010 ten minste 61 jaar
- per 1 januari 2011 ten minste 61,5 jaar.

- c. Het leeftijdscriterium onder b is niet van toepassing indien de betrokken werknemer een WW danwel WAO uitkering is toegekend. Voor die werknemers zijn de onderstaande leeftijdscriteria van toepassing.

Indien de betrokken werknemer een WW uitkering is toegekend, is het mogelijk deel te nemen aan de Vervroegde Uittreding Regeling per 1 januari 1997 op of na de dag waarop hij 58,5 jaar wordt.

Indien de betrokken werknemer een WAO uitkering is toegekend, is het mogelijk deel te nemen aan de Vervroegde Uittreding Regeling per 1 januari 1997 op of na de dag waarop hij 59 jaar wordt.

De periodes waarover de hierboven bedoelde uitkeringen worden ontvangen, tellen mee voor de referentieperiode van 10 jaar.

## 2. Deeltijd VUT

In afwijking van het gestelde onder lid 1, sub a, is het een deelnemer toegestaan op de eerste dag van de maand, waarin de in lid 1, sub a bedoelde leeftijd wordt bereikt, om één jaar daaraan voorafgaande gebruik te maken van een deeltijd-VUT-regeling, met dien verstande, dat de eerste twee jaren waarin van deze regeling gebruik wordt gemaakt, jaarlijks de helft van het aantal werkdagen in de laatste 12 maanden voorafgaand aan de deelneming bepalend is voor de vaststelling van de VUT-uitkering.

3. a. De betrokken werknemer komt niet in aanmerking voor een vervroegde uittredingsregeling indien hij een volledige uitkering krachtens de Ziektewet, WW danwel WAO ontvangt;
  - b. De betrokken werknemer komt niet in aanmerking voor een vervroegde uittredingsregeling indien hij onder afvloeiingsregeling of een nonactiviteitsregeling valt;
  - c. De betrokken werknemer komt in aanmerking voor een vervroegde uittredingsregeling indien het dienstverband is beëindigd;
  - d. De betrokken werknemer komt in aanmerking voor een vervroegde uittredingsregeling indien hij/zij zich heeft verbonden tot de pensioendatum niet in loondienst te treden noch werkzaamheden te gaan uitoefenen.
4. Het aanvraagformulier dient ten minste twee maanden voor de gevraagde ingangsdatum in het bezit te zijn van de administrateur.
5. Sinds 1 januari 2003 worden geen nieuwe vut-uitkeringen meer toegekend. Wel gelden dezelfde rechten van de vut-regeling, doch worden toegekend als een prepensioenuitkering. Deze rechten zijn opgenomen als overgangsmaatregelen in het Prepensioenreglement van de Stichting prepensionering vleeswaren- en gemaksvoedingindustrie.



## Artikel 4

### Rechten van de deelnemer

1. Het verzoek tot deelneming wordt ingewilligd als naar het oordeel het bestuur van de SVUPI aan bovenstaande voorwaarden is voldaan. De deelneming kan slechts aanvangen op de eerste dag van een kalendermaand. De deelnemer heeft recht op een uitkering van 80 % van het loon overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 van de CAO inzake Vervroegde Uittreding van toepassing voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie.

Op de bruto uitkering worden in mindering gebracht de bruto uitkeringen krachtens WW en WAO.

2. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen verricht en wordt telkens aangepast op grond van verhogingen zoals overeengekomen in de CAO inzake Vervroegde uittreding van toepassing voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie.

Het maximum van de uitkering als bedoeld in artikel 6, lid 2 van de CAO wordt enkel aangepast aan toekomstige algemene loonmaatregelen van de overheid.

3. Boven de uitkering wordt jaarlijks een vakantietoeslag verstrekt volgens artikel 6, lid 2 van de CAO inzake Vervroegde uittreding van toepassing voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie.
4. Bij overlijden van de deelnemer wordt aan de weduwe c.q. levenspartner of bij ontstentenis daarvan de wettelijke vertegenwoordiger van zijn (haar) minderjarige kinderen uitgekeerd een bedrag, over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, gelijk aan de uitkering die de deelnemer laatstelijk rechtens toekwam.
5. Indien een deelnemer niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet en hij bij zijn laatste werkgever een tegemoetkoming ontving in de premie van een afgesloten ziektekostenverzekering, ontvangt hij deze vergoeding ook van de SVUPI, zulks tot ten hoogste van 80% van de tegemoetkoming in de premie.

## Artikel 5

### Inhoudingen

Op de uitkering wordt ingehouden:

- a. de loonheffing;
- b. de inkomensafhankelijke premie zorgverzekeringswet;
- c. de eigen bijdrage voor de pensioenpremie, indien inhouding rechtens ook gebeurde voordat de betrokkene gebruik maakte van de regeling tot vrijwillig uittreden.

De ingehouden bedragen worden door de SVUPI rechtstreeks afgedragen aan de betreffende instanties.

## Artikel 6

### Financiële verplichting van de SVUPI

De SVUPI neemt het werkgeversaandeel in de premie Zorgverzekeringswet als financiële verplichting voor zijn rekening. Deze premie wordt door de SVUPI rechtstreeks afgedragen aan de betreffende instantie(s).

## Artikel 7

### Tijdstip van uitkering

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de uitbetaling van de uitkering ligt in de tweede helft van de maand waarover recht op uitkering bestaat.

## Artikel 8

### **Vermindering c.q. wijziging van rechten**

1. Indien de deelnemer tijdens het deelnemerschap inkomsten geniet uit (deel)arbeid dan wel krachtens enige sociale wet, welke reeds werden genoten op het tijdstip van aanmelding, dient hij dit onverwijld te melden aan de SVUPI. De deelnemer is tevens verplicht wijzigingen in de hiervoor bedoelde neveninkomsten onverwijld aan de SVUPI te melden.
2. Ingeval het inkomen van de deelnemer door combinatie van de uitkering en de andere inkomsten uit arbeid meer bedraagt dan 100 % van het loon, dat grondslag is van de uitkering, wordt het meerdere in mindering gebracht op de uitkering. De deelnemer is bovendien verplicht wijziging in de hiervoor bedoelde neveninkomsten onverwijld te melden.
3. Indien het bepaalde in het tweede lid moet worden toegepast, vindt de aftrekregeling per uitkeringsdag plaats.

## Artikel 9

### **Het vervallen van het deelnemerschap**

Indien de deelnemer tijdens het deelnemerschap niet of niet meer voldoet aan een der voorwaarden in dit reglement, in het bijzonder artikel 3 en artikel 8, kan het bestuur zijn deelnemerschap en het recht van uitkering vervallen verklaren. In het geval als bedoeld in artikel 8 heeft hij binnen een maand het recht opnieuw een aanvraag tot deelnemerschap in te dienen bij de SVUPI. De laatste zin van artikel 3 is hier niet van toepassing.

## Artikel 10

### **Begroting, rekening en verantwoording**

1. Door de SVUPI wordt jaarlijks voor aanvang van het kalenderjaar een begroting opgesteld. Deze begroting is na vaststelling door het bestuur beschikbaar voor werkgevers en ligt voor overige betrokkenen en geïnteresseerden ter inzage bij het secretariaat van de Stichting.
2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de SVUPI vast. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van de CAO inzake vervroegde uittreding van toepassing voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.
3. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van de CAO inzake vervroegde uittreding van toepassing voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie zijn gedaan.
4. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van het secretariaat van de SVUPI en de betrokken CAO-partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

5. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de SVUPI betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
6. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 11

### **Uitvoering**

De nadere uitvoering van de regeling kan door de SVUPI worden opgedragen aan de administrateur.

Artikel 12

### **Controle**

De SVUPI of namens deze de administrateur heeft het recht controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.

Artikel 13

### **Beëindiging**

Het deelnemerschap eindigt:

- a. op de datum dat de deelnemer recht krijgt op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet;
- b. bij overlijden, zulks onverminderd het bepaalde in artikel 4, lid 4 van dit reglement
- c. in gevallen als bedoeld in artikel 9.

Artikel 14

In alle zaken betreffende toelating, uitkering en vervallen van deelnemerschap, waarin dit reglement niet voorziet en in de gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van de regeling tot vrijwillig uittreden, beslist het bestuur van de SVUPI.