

**Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen
Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT)**

Looptijd 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010

Tussen:

- de FNV Bondgenoten te Amsterdam;
- de CNV BedrijvenBond te Houten;
- de Unie, Vakbond voor Industrie- en Dienstverlening, te Culemborg;
- MODINT, ondernemersorganisatie voor Mode, Interieur, Tapijt en Textiel te Zeist;
- Vereniging Textielindustrie Nederland (VTN) te Veenendaal;

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1: Werkingssfeer en duur

1. Deze overeenkomst geldt voor de werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
2. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en geldt tot en met 31 december 2010. Daarmee heeft deze CAO nadrukkelijk een tijdelijk karakter en zijn de rechten op uitkeringen die aan deze CAO kunnen worden ontleend strikt voorwaardelijk.
3. Tegen het einde van de periode die in het tweede lid wordt genoemd, treden partijen bij deze overeenkomst opnieuw in overleg over een verlenging of hernieuwing van deze overeenkomst na het einde van die periode.

Artikel 2: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie .

In Nederland gevestigde ondernemingen of gedeelten van ondernemingen, die één of meer van de in de leden A en B genoemde activiteiten uitoefenen of doen uitoefenen behoren tot de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

A. Onder Tapijt- en Textielindustrie moet worden verstaan:

- a. het vervaardigen en/of doen vervaardigen van éédimensionale in dikte variërende langgerekte structuren, zoals garens, band, touw en dergelijke door middel van het verwerken van dierlijke, plantaardige, halfsynthetische, synthetische en minerale vezels;
- b. het, uitgaande van de onder a bedoelde structuren (bijvoorbeeld garens of vezels), vervaardigen en/of doen vervaardigen van tweedimensionale vlakke structuren, zoals weefsels, breisels, tapijt, netten en dergelijke, met uitzondering van papier;
- c. het, uitgaande van de onder a bedoelde structuren (bijvoorbeeld garens of vezels), al dan niet met als tussenstap de onder b bedoelde activiteit, vervaardigen en/of doen vervaardigen van driedimensionale producten, zoals sokken, slangen en dergelijke;
- d. het veredelen en/of doen veredelen van die structuren als bedoeld onder a, b en c, door middel van een bewerking/oppervlaktebewerking (dit is het aanpassen van eigenschappen en/of uiterlijk), zoals bleken, verven, drukken en finishen en coaten;

- e. het be- en verwerken en/of doen be- en verwerken van textiele afvallen ten behoeve van hergebruik (recycling);
- f. het bewerken en/of doen bewerken van kapok en dergelijk vezelmateriaal.

B. Onder Mode- en Interieurindustrie moet worden verstaan:

het vervaardigen en/of doen vervaardigen en/of het ver- en/of bewerken dan wel doen ver- en/of bewerken van kleding en/of kledingaccessoires en/of andere textielstukgoederen of hetgeen ter vervanging daarvan dient, zoals: gerubberd doek, plastic, leder, bont en dergelijke, tot een ge- of verbruiksvoorwerp dan wel halffabrikaten daarvan, met inbegrip van in Nederland gevestigde ondernemingen of afdelingen daarin, waar in hoofdzaak of uitsluitend gordijnen, vitrages, draperieën en dergelijke worden vervaardigd, alles met uitzondering van ondernemingen:

- a. waarin de verwerking geschiedt door detailhandelondernemingen, die uitsluitend de in de detailhandel gebruikelijke bewerkingen verrichten;
- b. die uitsluitend of in hoofdzaak eindprodukten vervaardigen, waarvan de verwerkte textielstukgoederen, of hetgeen ter vervanging daarvan dient, niet een overwegend bestanddeel uitmaken, zoals schoen-, matrassen- en meubelfabrieken;
- c. die in hoofdzaak artikelen vervaardigen, terzake waarvan de CAO voor de lederwarenindustrie dan wel lid 3 van toepassing is;
- d. die in hoofdzaak het maatkledingbedrijf uitoefenen.

Voor de toepassing van de vorige volzin wordt een onderneming of afdeling geacht zich in hoofdzaak met de vervaardiging van gordijnen, vitrages, draperieën en dergelijke bezig te houden, indien het aantal daarbij betrokken werknemers groter is dan het aantal werknemers dat betrokken is bij eventuele andere werkzaamheden van de werkgever.

Van vervaardigen en/of doen vervaardigen en/of ver- en/of bewerken dan wel doen ver- en/of bewerken is sprake als een onderneming één of meer van de fasen van de voortbrengingscyclus (van ontwerp tot en met verzendklaar maken) van kleding, en/of kledingaccessoires en/of andere textielstukgoederen verricht en/of in zijn opdracht door derden laat verrichten.

2. Werkgever

Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in zijn onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielbedrijf uitoefent, alsmede de werkgever die door het bestuur van BPF MITT als werkgever wordt aangemerkt.

3. Werknemer

- a. Ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.

Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.

- b. Ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:

- l al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;

- II al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid - dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker - te bepalen termijn af te leveren;
- III het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
- IV zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;
- V tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.

4. Onderneming

Een als zelfstandige eenheid optredende werkorganisatie in de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie, waarin onder leiding arbeid wordt verricht.

5. BPF MITT:

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie, gevestigd te Heerlen.

6. RAM-regeling:

Het bij deze CAO gevoegde Reglement Aanvullingsregeling Mode-, Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie, dat geacht wordt onderdeel uit te maken van deze CAO (Reglement A).

7. SUT-regeling:

Voor werknemers geboren in 1941 of eerder: het Reglement van de Overgangsregeling van de Stichting Vrijwillig Uittreden Textielindustrie. (Reglement B)

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1942: het Reglement Overgangsregeling Overbruggingspensioen Textielindustrie (Reglement C).

8. VUT-regeling voor de Confectie-industrie :

De regeling vrijwillig vervroegd uittreden Confectie-industrie ondergebracht in deze CAO, het bijhorende reglement en de statuten van SUC (Reglement D).

9. Overgangsregeling voor de Confectie-industrie:

de overgangsregeling ondergebracht in deze CAO, het bijhorende reglement (Reglement E).

10. SUC:

de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Confectie-industrie, gevestigd te Zeist.

Artikel 3: Uitvoering

1. De uitvoering van deze CAO geschiedt volgens de statuten van de SUC en BPF MITT en de reglementen A tot en met E, welke aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden hiervan deel uit te maken.
2. De werkgevers, werknemers en deelnemers zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen die BPF MITT of SUC noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regelingen, waaronder de vaststelling van de bijdrage. Indien de werkgever, de werknemers of de deelnemers, ook na aanmaning, niet aan deze verplichting voldoen, dan is BPF MITT dan wel de SUC bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

Artikel 4: Financiering

1. De financiering van Reglement A is geregeld in artikel 9 van de RAM-regeling.
2. Voor de financiering van Reglement B en Reglement C is de werkgever als bedoeld in artikel 2, onder 1A (Tapijt- en Textielindustrie) jaarlijks een bijdrage verschuldigd. De bijdrage is vastgesteld op 0% van de loonsom.
3. Voor de financiering van Reglement D en Reglement E is de werkgever als bedoeld in artikel 2, onder 1B (Mode- en Interieurindustrie) jaarlijks een bijdrage verschuldigd. De bijdrage is vastgesteld op 0% van de loonsom.

Artikel 5: Aanspraken op uitkering

I. Regeling voor Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie:

RAM-regeling

1. De werknemer die geboren is voor 1 januari 1950 kan aan de RAM-regeling deelnemen en bij wijze van overgangsregeling in aanmerking komen voor een aanvullingsbedrag op de wijze en onder de voorwaarden zoals is vastgelegd in de RAM-regeling van BPF MITT.
2. Ondernemingen, die vanaf 1 januari 2006 voor alle of een aantal werknemers beschikken over vrijstelling van de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van BPF MITT kunnen niet deelnemen aan de RAM-regeling en
 - dienen ten behoeve van werknemers voor wie de vrijstelling van toepassing is en die zijn geboren voor 1 januari 1950 een aan de in de RAM-regeling opgenomen regeling gelijkwaardige overgangsregeling te treffen;
 - dienen een bijdrage solidariteit te betalen aan BPF MITT. De hoogte van de bijdrage solidariteit wordt vastgesteld door BPF MITT.
 - hebben recht op een bijdrage uit de overreserves van de van de SUC, respectievelijk de overreserves van de voormalige Stichting Vrijwillig Uittreden Textielindustrie op basis van het aandeel van de salarissom van de vrijgestelde onderneming in de totale salarissom van de bedrijfstak. Beide salarissommen worden vastgesteld op basis van gegevens ultimo 2005.

II. Regelingen voor de Mode- en Interieurindustrie:

1. In deze overeenkomst en de reglementen zijn 2 regelingen opgenomen specifiek voor de Mode- en Interieurindustrie: de VUT-regeling voor de confectie-industrie en de overgangsregeling voor de confectie-industrie.
2. De VUT-regeling voorziet in een VUT-uitkering voor de VUT-deelnemers die vóór 1 juli 2003 zijn uitgetreden op grond van de regeling zoals die tot die datum gold. De aanspraken van degenen aan wie op 30 juni 2003 al een VUT-uitkering door de SUC werd verstrekt, blijven onverkort gehandhaafd. Uittreding op grond van de VUT-regeling vindt op of na 1 juli 2003 niet meer plaats.
3. De overgangsregeling voorziet onder voorwaarden in een toeslag op de prepensioenuitkering van de deelnemer die vóór 1 januari 2006 met prepensioen is gegaan op grond van de regeling zoals die tot die datum gold. De aanspraken van degenen aan wie op 31 december 2005 een toeslag werd verstrekt, blijven onverkort gehandhaafd. Nieuwe toekenningen van een toeslag op grond van de overgangsregeling vinden op of na 1 januari 2006 niet meer plaats.

III. Regelingen voor de Tapijt- en Textielindustrie:

1. In deze overeenkomst en de reglementen zijn 2 regelingen opgenomen specifiek voor de Tapijt- en Textielindustrie, neergelegd in het Reglement van de Overgangsregeling van de Stichting Vrijwillig Uittreden Textielindustrie en Reglement Overgangsregeling Overbruggingspensioen Textielindustrie.

2. De SUT-regeling voorziet voor werknemers geboren in 1941 of eerder in een SUT-uitkering conform het Reglement van de Overgangsregeling van de Stichting Vrijwillig Uittreden Textielindustrie.
3. De SUT-regeling voorziet voor werknemers geboren op of na 1 januari 1942 in een overgangsuitkering conform het Reglement Overgangsregeling Overbruggingspensioen Textielindustrie.
4. De aanspraken van degenen aan wie op 31 december 2005 een uitkering op grond van deze reglementen werd verstrekt, blijven onverkort gehandhaafd. Nieuwe toekenningen op grond van de SUT-regeling vinden op of na 1 januari 2006 niet meer plaats.
5. De werknemer kan aan de SUT-regeling deelnemen op de wijze zoals is vastgelegd in de onder 1 en 2 genoemde reglementen, welke aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden hiervan deel uit te maken.

Artikel 6: Financiële verplichtingen van de verschillende regelingen

De financiële verplichtingen voortvloeiend uit de RAM-regeling staan beschreven in het erbij behorende reglement.

De financiële verplichtingen van de SUT-regeling staan beschreven in de erbij behorende reglementen.

De financiële verplichtingen van de VUT-regeling voor de confectie-industrie en de overgangsregeling voor de confectie-industrie staan beschreven in de desbetreffende reglementen.

Bij een eventueel tekort aan middelen voor de RAM-regeling, de SUT-regeling of de VUT-resp. overgangsregeling voor de Confectie-industrie is het bestuur van BPF MITT resp. van de SUC bevoegd de aanspraken resp. de uitkeringen van de deelnemers in de regelingen genoemd in artikel 5 naar evenredigheid te verminderen.

Artikel 7: Schadevergoeding

1. CAO-partijen dragen hun bevoegdheid ex. artikel 15 (juncto artikel 16) van de Wet CAO 1927 alsmede ex. artikel 3 lid 4 Wet AVV 1937 tot het vorderen van schadevergoeding van de werkgever, die in strijd handelt met de bepalingen van deze CAO dan wel de reglementen welke aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden hiervan deel uit te maken over aan BPF MITT.
2.
 - a. De werkgever die niet, niet tijdig of niet volledig voldoet aan een verzoek van BPF MITT tot het verstrekken van de in deze CAO danwel in de RAM-regeling bedoelde gegevens, resp. de werkgever die onjuiste gegevens verstrekt, wordt na sommatie en ingebrekestelling een direct opeisbare schadevergoeding aan de Vakraad verschuldigd van maximaal €5.000,= per overtreding, welke schadevergoeding op eerste verzoek van BPF MITT voldaan dient te worden.
 - b. BPF MITT is bevoegd om de hoogte van de ingevolge het vorige lid verschuldigde schadevergoeding vast te stellen.
3.
 - a. BPF MITT wendt de ontvangen schadevergoedingen aan ten behoeve van gemeenschappelijke belangen van werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
 - b. BPF MITT geeft CAO-partijen jaarlijks een overzicht van de ontvangen schadevergoedingen en van het door hem gevoerde beleid inzake de bevoegdheid als bedoeld in lid 2 sub b, alsmede van de bestemming van de ontvangen gelden.

ARTIKEL 8: Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van deze CAO jo. Reglementen A, B, of C tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan BPF MITT een afwijkende beslissing nemen. In gevallen waarin toepassing van deze CAO jo. Reglementen D en E tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan de SUC een afwijkende beslissing nemen.

ARTIKEL 9: Looptijd

Deze CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010. De CAO eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, Deze CAO komt in de plaats van en volgt op de CAO inzake Vrijwillig Vervroegd Uittreden Confectie-Industrie en de CAO in de Textielindustrie inzake Vrijwillig Vervroegd Uittreden SUT.

REGLEMENT AANVULLINGSREGELING Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie vanaf 1-1-2006 (Reglement A)
behorende bij de cao inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT)

Artikel 1. Algemene bepalingen

In dit Reglement wordt verstaan onder:

1. de werkgever:
iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in zijn onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustriebedrijf uitoefent, alsmede de werkgever die door het bestuur van de uitvoerder als werkgever wordt aangemerkt;
2. het reglement:
dit Reglement Aanvullingsregeling Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie;
3. de werknemer:
 - a. ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet;
 - b. ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
 - I. al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
 - II. al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid –dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker- te bepalen termijn af te leveren;
 - III. het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV. zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;
 - V. tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen;
4. de CAO:
de Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Regeling Aanvulling Periodieke Uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT);
5. de uitvoerder:
de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie;

6. de pensioenregeling:
de regeling vastgelegd in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie;
7. de pensioendatum:
de eerste dag van de maand, waarin de deelnemer of de gewezen deelnemer 65 jaar wordt;
8. de ingangsdatum:
de conform artikel 4, lid 6, van het reglement vastgestelde datum waarop de uitkering ingaat;
9. de feitelijke ingangsdatum:
de datum waarop de uitkering feitelijk ingaat;
10. het loon:
het loon als bedoeld in artikel 11 van de pensioenregeling, welk artikel als bijlage 1 bij dit reglement is gevoegd;
11. de WAO:
de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
12. de WIA:
de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
13. de WW:
de Werkloosheidswet;
14. rechtsvoorgangers van de uitvoerder:
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielindustrie en Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Confectie-Industrie;
15. oude reglementen:
de tot en met 31 december 2005 geldende reglementen van de rechtsvoorgangers van de uitvoerder.

Artikel 2. Deelnemerschap

Aan de aanvullingsregeling, zoals overeengekomen in de CAO, kan deelnemen de werknemer zoals vermeld onder artikel 1, onderdeel c, die tevens

- vóór 1 januari 1950 geboren is, en
- gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk vooraftgaande aan de feitelijke ingangsdatum ononderbroken werkzaam is geweest bij een werkgever. Van het criterium van ten minste 10 jaren aaneengesloten dienstverband in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van de uitvoerder, kan worden afgeweken in die voege dat bij een korter dienstverband een proportioneel lagere uitkering zal worden vastgesteld en
- deelnemer is aan de pensioenregeling van de uitvoerder op grond van artikel 3, lid 7, sub a, b en c van die pensioenregeling en
- de arbeidsovereenkomst met een werkgever in verband met pensionering op de feitelijke ingangsdatum heeft beëindigd voor het deel dat het ouderdomspensioen van de pensioenregeling ingaat.

Artikel 3. Aanvraag tot deelneming

Het verzoek tot deelneming dient drie maanden voor de feitelijke ingangsdatum aan de uitvoerder te worden gedaan.

Artikel 4. Rechten van de deelnemer

1. De deelnemer heeft met inachtneming van de bepalingen van dit reglement recht op een aanvullingsuitkering.
2. Ingeval van het beëindigen van het deelnemerschap aan de pensioenregeling vóór de 60-jarige leeftijd van de werknemer, verkrijgt de werknemer geen rechten volgens dit reglement.
3. Voor een werknemer die per 30 december 2005 geen deelnemer was aan een van de oude reglementen, is deze overgangsregeling van toepassing alsof de betrokkene deelnemer aan een van die reglementen was. Aan deze werknemer wordt niet meer uitgekeerd dan indien hij daadwerkelijk aan het betreffende pensioenreglement had deelgenomen.
4. Het bedrag van de aanvullingsuitkering bedraagt op de ingangsdatum het bedrag dat op jaarbasis nodig is om het ouderdomspensioen aan te vullen tot 80 % van het loon per 1 januari 2006 dat tot de feitelijke ingangsdatum jaarlijks wordt verhoogd conform artikel 27 van de pensioenregeling, welk artikel als bijlage 2 bij dit reglement is gevoegd. Onder ouderdomspensioen als bedoeld in de eerste zin van dit lid wordt verstaan het per 31 december 2005 opgebouwde prepensioen, vroegpensioen, overbruggingspensioen en levenslange ouderdomspensioen conform de oude reglementen voor zover betrekking hebbende op de periode tot de pensioendatum en het ouderdomspensioen te verkrijgen op grond van de overgangsregeling van artikel 36, lid 11, van de pensioenregeling, welke is opgenomen in bijlage 3 bij dit reglement, alsmede een fictief ouderdomspensioen.

Het fictieve ouderdomspensioen als bedoeld in de vorige volzin wordt vastgesteld door een vergelijking te maken tussen de contante waarde van het ouderdomspensioen en partnerpensioen dat bij een ononderbroken voortzetting van deze pensioenregeling op de pensioendatum wordt verworven inclusief het ouderdomspensioen te verkrijgen op grond van de overgangsregeling van artikel 36, lid 11, van de pensioenregeling en de contante waarde van het ouderdomspensioen en partnerpensioen dat zou zijn verworven bij voortzetting van de oude reglementen van de uitvoerder. De berekening van het fictieve ouderdomspensioen wordt gemaakt op basis van de gegevens per 31 december 2005 en uitgaande van ingang van het levenslange ouderdomspensioen van de pensioenregeling en het in de eerste volzin van dit lid genoemde prepensioen, vroegpensioen, overbruggingspensioen en levenslange ouderdomspensioen conform de in lid 6 genoemde geboortejaren en ingangsdata. Voor de deelnemers die per 31 december 2005 deelnemer waren aan de pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Confectie-Industrie wordt bij de bepaling van de contante waarde van het ouderdomspensioen conform de pensioenregeling en conform het oude reglement het loon gemaximeerd op € 84.816.

Het aldus bepaalde bedrag wordt jaarlijks verhoogd conform artikel 27 van de pensioenregeling. Indien de werknemer na 1 januari 2006 korter of langer gaat werken, wordt het aanvullingsbedrag naar rato aangepast.

Indien het ouderdomspensioen met inachtneming van artikel 4, lid 2, op een eerdere datum dan de ingangsdatum ingaat, wordt de aanvullingsuitkering verlaagd naar rato van de vervroeging. Indien het voornoemde pensioen op een latere datum dan de ingangsdatum ingaat, wordt de aanvullingsuitkering actuariael verhoogd. Indien het pensioen op de pensioendatum ingaat, worden alle termijnen van de aanvullingsuitkering in een keer aan de uitvoerder uitgekeerd die de waarde van die uitkeringen zal omzetten in levenslang ouderdomspensioen voor de deelnemer.

Indien in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan de feitelijke ingangsdatum de tussen de deelnemer en de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder bedraagt dan de normale arbeidsduur in de onderneming als bedoeld in artikel 3 van de pensioenregeling,

welk artikel als bijlage 4 bij dit reglement is gevoegd, wordt de aanvullingsuitkering berekend op basis van het gemiddelde van de arbeidsduur van de deelnemer in die periode naar evenredigheid van de uitkering die ingeval van de normale arbeidsduur zou zijn verkregen.

5. Indien de deelnemer gebruik maakt van de mogelijkheid tot deeltijdpensionering als bedoeld in artikel 23 van de pensioenregeling, welk artikel als bijlage 5 bij dit reglement is gevoegd, zal de aanvullingsuitkering worden berekend naar evenredigheid van het verminderde aantal arbeidsuren dat tussen de deelnemer en de werkgever is overeengekomen ten opzichte van het aantal arbeidsuren waarop de oorspronkelijke aanvullingsuitkering is gebaseerd.
6. De ingangsdatum wordt als volgt bepaald op basis van het geboortejaar. Daarbij geldt als ingangsdatum de eerste dag van de maand waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt.

Geboortejaar	Ingangsdatum
1944	62 jaar
1945	62 jaar en 2 maanden
1946	62 jaar en 4 maanden
1947	62 jaar en 6 maanden
1948	62 jaar en 8 maanden
1949	62 jaar en 10 maanden

7. Het bestuur van BPF MITT kan jaarlijks besluiten om de aanvullingsuitkering aan te passen. Een eventuele aanpassing zal in beginsel plaatsvinden conform artikel 27 van de pensioenregeling.

Artikel 5. Inhoudingen

De aanvullingsuitkeringen worden door de uitvoerder verminderd met de wettelijke inhoudingen.

Artikel 6. Verplichtingen van de werkgever en de deelnemer

De werkgever en de deelnemer zijn verplicht binnen een door de uitvoerder gestelde termijn alle voor de goede uitvoering van deze aanvullingsregeling nodig geachte inlichtingen dan wel bescheiden tijdig aan de uitvoerder te verstrekken dan wel te overleggen. Indien hier niet aan wordt voldaan, is de uitvoerder bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en zijn betrokkenen hieraan gebonden.

Artikel 7. Samenloop van uitkeringen

Indien een deelnemer aanspraken heeft op een uitkering op grond van de WAO, de WIA, de Ziektewet ofwel een uitkering uit hoofde van een via of door de werkgever verzekerde arbeidsongeschiktheids(pensioen)regeling (WAO/WIA-hiaat en/of WAO/WIA-excedentverzekering), worden deze uitkeringen op de aanvullingsuitkering in mindering gebracht voor zover geen korting op aanspraken ingevolge de pensioenregeling heeft plaatsgevonden. De deelnemer is verplicht deze uitkeringen of latere wijzigingen daarin aan de uitvoerder te melden.

Artikel 8. Beëindiging of terugvordering van de aanvullingsuitkering

1. De aanvullingsuitkering wordt beëindigd:
 - op de pensioendatum, of
 - bij overlijden van de deelnemer.

2. Indien ten onrechte een aanvullingsuitkering is betaald of indien te veel is betaald doordat de deelnemer de in artikel 6 bedoelde inlichtingen dan wel bescheiden niet (tijdig) heeft verstrekt dan wel overgelegd c.q. de in artikel 7 bedoelde meldingsplicht niet is nagekomen, zal de uitvoerder de aanvullingsuitkering respectievelijk het te veel betaalde terugvorderen.

Artikel 9. Financiering

1. Voor de aanvullingsregeling is de werkgever aan de uitvoerder een premie verschuldigd van 2,1 % van het loon. De uitvoerder is bevoegd gedurende een aantal jaren een korting op de premie te verlenen van 1,2 % aan werkgevers die per 31 december 2005 waren aangesloten bij de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Confectie-Industrie.

Voor het (opnieuw) vaststellen van het loon van een deelnemer geldt als peildatum:

- 1 januari van elk kalenderjaar;
- indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar (opnieuw) onder de CAO komt te vallen: bij (hernieuwde) aanvang van de deelname aan de CAO;
- indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever binnen de bedrijfstak Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie aangaat: het moment van aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Indien op de datum van (hernieuwde) vaststelling van het loon de deelnemer wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst een uitkering ingevolge de WW geniet, wordt als loon van de deelnemer beschouwd het loon dat, indien de hierboven genoemde omstandigheid zich niet voordeed, voor hem zou hebben gegolden.

De werkgever is gerechtigd maximaal 1/3 deel van de in de eerste of tweede volzin genoemde premie in te houden op het loon van de werknemer. De partijen die de CAO afsluiten kunnen jaarlijks besluiten om de premie aan te passen.

2. Voor een gedeelte van een jaar wordt de premie berekend over een evenredig gedeelte van het in lid 1 bedoelde loon. De premie wordt indien van toepassing berekend op basis van de verhouding tussen de wekelijkse arbeidsduur en de in de CAO MITT vastgelegde normale arbeidsduur.

Artikel 10. Invordering bijdragen

1. De over enig kalenderjaar door de werkgever verschuldigde premie wordt door de uitvoerder vastgesteld op grond van de over dat jaar van de werkgever ontvangen gegevens met betrekking tot het deelnemersbestand.
2. Aan het begin van elk kalenderjaar dan wel bij aansluiting van een werkgever stelt de uitvoerder voor elke werkgever een bedrag vast dat deze in het betrokken jaar als voorschot heeft te voldoen op de 15e dag van elke kalendermaand.
3. De uitvoerder is bevoegd het vastgestelde voorschot in de loop van het betreffende kalenderjaar te wijzigen, indien mutaties in het deelnemersbestand van de werkgever daartoe naar zijn oordeel aanleiding geven.
4. De in een kalenderjaar aan de uitvoerder betaalde voorschotten komen in mindering op de over dat jaar verschuldigde premies.
5. Betaling van de aan de uitvoerder verschuldigde premies dient te geschieden binnen een maand na dagtekening van de desbetreffende door de uitvoerder uitgebrachte nota.

6. Wanneer enige betaling niet binnen de aangegeven termijn wordt voldaan, zal het verschuldigde bedrag worden vermeerderd met de per 1 januari van het betreffende jaar geldende wettelijke rente van de dag af, waarop de betaling had moeten plaatsvinden.
7. Ingeval de bijdrage niet binnen de aangegeven termijn wordt voldaan, wordt de schuldenaar geacht van rechtswege in verzuim te zijn, zonder dat zulks afzonderlijk ingebrekestelling behoeft. Alle op de invordering vallende kosten, zowel de gerechtelijke als de buitengerechtelijke kosten, de laatste ten belope van ten minste 15 % van het in te vorderen bedrag, komen voor rekening van de schuldenaar.

Artikel 11. Controle

De uitvoerder kan periodiek controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden die in het reglement zijn gesteld.

Artikel 12. Vervallen van rechten

Wanneer de deelnemer niet meer voldoet aan de voorwaarden opgenomen in dit reglement vervallen de rechten van de deelnemer, alsmede de verplichtingen van de uitvoerder jegens die deelnemer.

Artikel 13. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist de uitvoerder in lijn met de wel geregelde gevallen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 14. Overgangsbepaling

Deelnemers per 31 december 2005 aan het SUT-regeling, de VUT-regeling of de overgangsregeling voor de Confectie-industrie als bedoeld in de CAO die zijn geboren vóór 1 januari 1944 en deelnemen aan de pensioenregeling van de pensioenuitvoerder worden met betrekking tot de ingangsdatum als bedoeld in artikel 4, lid 6, geacht te zijn geboren in 1944.

Artikel 15. Inwerkingtreding

Deze regeling is in werking getreden op 1 januari 2006 en loopt tot en met 31 december 2010. De partijen die de CAO afsluiten kunnen besluiten om de regeling te verlengen dan wel tussentijds te wijzigen. Daarmee heeft deze regeling nadrukkelijk een tijdelijk karakter en zijn de rechten op uitkeringen die eraan kunnen worden verleend strikt voorwaardelijk.

Bijlage 1: artikel 11 pensioenreglement

Artikel 11. Loon

1. Onder loon wordt verstaan:
 - a. het vaste loon in geld zijnde het vaste maandelijks of (vier)wekelijkse salaris dat op de datum van vaststelling van de pensioengrondslag voor de deelnemer geldt, alsmede de vakantietoeslag, ploegentoeslag, toeslag voor structureel roostermatig overwerk, de 13^e maanduitkering, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, overige vaste toeslagen mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen, herleid tot een jaarbedrag, het geheel op een hele euro naar boven afgerond en
 - b. het variabele loon zijnde de provisiotoeslag die in jaar t-1 (het jaar voorafgaand aan het lopende jaar) zijn verstrekt door de werkgever van de deelnemer in jaar t (de werkgever in het lopende jaar), op een hele euro naar boven afgerond.
2. Indien op de datum van vaststelling van de pensioengrondslag de werkgever aan de werknemer tijdelijk geen loon of niet het normale loon is verschuldigd, omdat de werknemer:
 - a. wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet geniet;
 - b. gebruik maakt van het verlof ingevolge ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
 - c. om andere redenen tijdelijk geen of niet gedurende de normale duur arbeid verricht in dienst van de werkgever;

wordt binnen de grenzen die in artikel 10a, lid 1, sub a, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 zijn aangegeven, als het loon van de deelnemer beschouwd het loon, dat zonder verzuim voor hem zou hebben gegolden.

Bijlage 2: artikel 27 pensioenreglement

Artikel 27. Verhoging pensioenrechten

Indien en voor zover de middelen van het fonds dit naar het oordeel van het bestuur toelaten, kunnen jaarlijks op 1 januari de ingegane pensioenen en de aanspraken van gewezen deelnemers worden verhoogd met het prijsindexcijfer tot maximaal het loonindexcijfer. De aanspraken van deelnemers worden maximaal verhoogd met het loonindexcijfer. Indien een indexcijfer negatief is, wordt dit gesteld op nul. Aan de premievrije aanspraken worden hierbij ten minste dezelfde toeslagen toegekend als aan de ingegane pensioenen.

Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke indexatietoezegging is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald.

Bijlage 3: artikel 36, lid 11, van de pensioenregeling, incl. bijlage: overgangsregeling voor deelnemers per 1 januari 2006

Artikel 36. Rechten deelnemers vóór 1 januari 2006

11. Voor deelnemers per 1 januari 2006 die op 31 december 2005 deelnamen in een van de rechtsvoorgangers van het fonds is in bijlage A een overgangsregeling extra pensioeninkoop opgenomen.

BIJLAGE A: OVERGANGSREGELING EXTRA PENSIOENINKOOP

1. Deelnemers aan deze regeling zijn degenen die op 1 januari 2006 deelnemer zijn aan de pensioenregeling van het fonds en die op 31 december 2005 deelnemer waren aan de pensioenregeling van een van de rechtsvoorgangers van het fonds of deelnemer waren aan de pensioenregeling van een onderneming die op dat tijdstip vrijstelling van de verplichting tot deelneming in een van de rechtsvoorgangers had en voor wie vanaf 1 januari 2006 geen vrijstelling meer van toepassing is.
2. De deelnemer aan deze regeling heeft een voorwaardelijke aanspraak op ouderdomspensioen en partnerpensioen.
Deze voorwaardelijke aanspraak is gelijk aan het verschil tussen enerzijds de opbouw op jaarbasis conform dit reglement en anderzijds de opbouw op jaarbasis zoals die van toepassing zou zijn conform de oude reglementen als bedoeld in artikel 36, lid 2, op basis van het loon per 1 januari 2005 vermenigvuldigd met het aantal deelnemersjaren aan die oude reglementen.
Onder deelnemersjaren als bedoeld in de tweede zin van dit lid worden verstaan de feitelijke en door waardeoverdrachten verkregen fictieve deelnemersjaren die in de administratie van de uitvoerder zijn opgenomen, en bij ontbreken daarvan de fictieve jaren die resulteren door de nominale aanspraken van de deelnemer onderscheiden naar de perioden van deelnemerschap aan de oude reglementen te delen door de maximaal opgebouwde nominale aanspraken op jaarbasis voor die deelnemer per de tijdstippen dat de oude reglementen successievelijk werden beëindigd. Bij de berekening van de nominale aanspraken als bedoeld in de vorige zin worden de door de rechtsvoorgangers verleende indexaties betrokken.
Voor de deelnemers die per 31 december 2005 deelnemer waren aan de pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Confectie-Industrie wordt bij de vaststelling van zowel de opbouw conform dit reglement als de opbouw conform het oude reglement het loon gemaximeerd op € 86.726,--.
3. Deze voorwaardelijke aanspraak wordt verhoogd conform artikel 27 van dit reglement.
4. De toekenning van de voorwaardelijke aanspraak wordt begrensd door de ruimte voor maximale pensioenopbouw op basis van Hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964.
5. De toekenning en de financiering van deze aanspraak vindt indien en voor zover de middelen van het fonds dit naar het oordeel van het bestuur toelaten plaats op de dag die voorafgaat aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op 31 december 2020. Indien de deelname aan de pensioenregeling eindigt vóór het in de vorige zin genoemde tijdstip, heeft de (gewezen) deelnemer geen aanspraak op pensioeninkoop volgens deze regeling.

6. De deelnemer aan deze regeling ontvangt jaarlijks een opgave van zijn voorwaardelijke aanspraak.
7. Gedurende de periode dat de pensioenaanspraken volgens deze regeling niet zijn gefinancierd, vormen zij geen toezegging omtrent pensioen in de zin van het Besluit pensioentoezegging.

Bijlage 4: artikel 3, onder 24, pensioenreglement

Artikel 3. Definities en omschrijvingen

24. normale arbeidsduur:
de gemiddelde voltijdse wekelijkse arbeidsduur op kalenderjaarbasis zoals die in de onderneming van toepassing is krachtens de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie;

In artikel 13, lid 1, van de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie is terzake het volgende bepaald:

Artikel 13: (Normale) Arbeidsduur

1. De arbeidsduur voor de werknemer met een volledige werkweek bedraagt op kalenderjaarbasis gemiddeld 36, 37 of 38 uur per week, behoudens het bepaalde in de leden 2 en 3 van dit artikel en het bepaalde in artikel 46 (CAO à la Carte). In overleg met de OR/PVT/Personeels-vergadering wordt per onderneming of afdeling de geldende normale arbeidsduur vastgesteld.

Bijlage 5: artikel 23 jo. 22 pensioenreglement

Artikel 23. Gedeeltelijk met pensioen

Op verzoek van de deelnemer gaat met inachtneming van het bepaalde in artikel 22 het pensioen gedeeltelijk vóór de pensioendatum in indien het deelnemerschap in verband met pensionering wordt beëindigd voor het deel van het pensioen dat vervroegd ingaat, verder te noemen: "deeltijdpensioen". De mate van deeltijdpensioen geldt ten minste één jaar lang.

Artikel 22. Vervroeging van het ouderdomspensioen

1. Op verzoek van de deelnemer mag het fonds het ouderdomspensioen laten ingaan op de eerste dag van een maand gelegen vóór de pensioendatum.
2. Een verzoek tot vervroeging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen wordt slechts gehonoreerd indien het deelnemerschap in verband met pensionering wordt beëindigd.
3. Het vervroegde ouderdomspensioen wordt vastgesteld door het ouderdomspensioen waarop bij beëindiging van de deelneming op de pensioendatum aanspraak zou zijn verkregen te verlagen aan de hand van een door het bestuur, gehoord de actuaris, vastgestelde sekseneutrale tabel die is gebaseerd op algemeen aanvaarde actuariële principes en als bijlage B bij dit reglement is opgenomen en daarvan integraal onderdeel uitmaakt. Periodiek, in beginsel jaarlijks, wordt deze tabel opnieuw vastgesteld.

Reglement Overgangsregeling Stichting Vrijwillig Uittreden Textielindustrie vanaf 1 januari 2006 (Reglement B)

Artikel 1: Begripsbepalingen

De begripsbepalingen in de CAO inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT), voorzover dit reglement daar niet in voorziet.

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1 Textielindustrie: de bedrijven die op grond van artikel 2, onder 1, van de CAO inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT) behoren tot de tapijt- en textielindustrie.
- 2 Overgangsregeling:
De tussen partijen bij de CAO RAP MITT afgesloten Overgangsregeling Stichting Vrijwillig Uittreden Textielindustrie.
- 3 Werknemer:
 - a. Ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.
 - b. Ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
 - I al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
 - II al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid - dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker - te bepalen termijn af te leveren;
 - III het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;
 - V tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.
- 4 Werkgever:
de natuurlijke of rechtspersoon die als werkgever in de Textiel-industrie als sub 1 omschreven, fungeert.

- 5 Deelnemer:
Degene die op grond van deze overeenkomst gebruik maakt van de Overgangsregeling.
- 6 Standaard-uittredingsdatum:
De eerste dag van de maand waarin de 60^{ste} verjaardag van de deelnemer of gewezen deelnemer valt.
- 7 Uittredingsdatum:
De eerste dag van de maand waarin van de overgangsregeling gebruik wordt gemaakt.
- 8 Pensioendatum:
De eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Het betreft deelnemers die geboren zijn na 31 december 1938 doch voor 1 januari 1942.
- 9 Pensioenreglement:
Het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
- 10 Bedrijfstakpensioenfonds (BPF):
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
- 11 Normale arbeidsduur:
De voor betrokkene geldende gemiddelde voltijdse wekelijkse arbeidsduur op kalenderjaarbasis krachtens de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
- 12 Administrateur:
De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
- 13 Nagelaten betrekking:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leven, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als hiervoor bedoeld is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Van een gezamenlijke huishouding als hiervoor bedoeld is sprake indien betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- 14 Vroegpensioenregeling:
De tot en met 31 december 2005 in de textielindustrie geldende regelingen voor vervroegde pensionering.

15 Bruto-uitkeringsgrondslag:

- a. De bruto-uitkeringsgrondslag bedraagt het voor de betrokken deelnemer vastgestelde bruto vaste salaris geldend in de 60-ste maand vóór de uittredingsdatum, uitsluitend verhoogd met de door de CAO-partijen overeengekomen en uitbetaalde algemene salarisverhogingen in deze periode, met inbegrip van:
- i. vakantietoeslag;
 - ii. persoonlijke toeslag;
 - iii. ploegentoeslag;
 - iv. toeslag voor roostermatig overwerk, met een maximum van 10% van het brutojaarloon;
 - v. oververdiensteregeling/ een tariefregeling;
 - vi. provisie;
 - vii. vast overeengekomen eindejaarsuitkering;
 - viii. andere uitkeringen met een bestendig karakter, waarover loonbelasting verschuldigd is, met uitzondering van uitkeringen welke zijn gekoppeld aan de actieve uitoefening van een bepaalde functie, zoals vergoedingen voor autokosten, telefoonkosten, reiskosten, representatiekosten etc.

De toepassing van de zgn. 60-maandenclausule kent een aantal uitzonderingen, met name in gevallen waarbij afspraken door partijen, landelijk danwel regionaal, nagekomen dienen te worden. Het gaat hierbij in zijn algemeenheid om functiegroepverhogingen van de functie van de werknemer, structurele verhogingen van de loonlijn van de betreffende onderneming en om individuele loonsverhogingen als gevolg van toepassing van het functiejaarsysteem.

Bij de bepaling van de bruto-uitkeringsgrondslag zal het bruto vaste salaris van 60 maanden voor de uittredingsdatum vermeerderd met het gemiddelde van de in de vorige zin genoemde variabele toeslagen c.q. uitkeringen, indien en voorzover uitbetaald voor 1 januari 2001, eveneens worden verhoogd met 1,9%, waarbij een maximale verhoging geldt van € 791,85(fl 1.745,-)

Voor zover genoemde toeslagen c.q. uitkeringen variabel zijn, zal het gemiddelde over de laatste 60 maanden worden aangehouden. De bruto-uitkeringsgrondslag is maximaal gelijk aan driemaal de loongrens voor de premiebetaling die wordt gehanteerd voor de WAO en WW.

- b. Indien de arbeidsduur in de periode van 60 maanden voor de uittredingsdatum tot het moment van uittreden wijzigt, dan beslist het bestuur van het BPF over de consequenties hiervan voor de bruto-uitkeringsgrondslag. De situatie zoals die geldt op het moment van feitelijke uittreding is hierbij bepalend. Alsdan dienen de salarisstroken over de periode van 10 jaar voorafgaand aan de feitelijke uittredingsdatum, als bijlage bij het aanvraagformulier te worden gevoegd.
- c. Voor een werknemer die bij aanvang van zijn uitkering op grond van de overgangsregeling aanspraak heeft op een of een combinatie van uitkeringen de ZW, de WAO, de AAW, de WAZ, een WAO-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering danwel een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voor een deel van zijn inkomen boven het door de WAO-uitkering gedekte maximum dagloon, beide laatst genoemde verzekeringen als onderdeel van het bij zijn laatste werkgever geldende arbeidsvoorwaarden pakket, en die daarnaast in de 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip van uittreden een loon heeft ontvangen dat rechtstreeks is afgeleid van het loon dat hij zou hebben genoten indien hij niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zou zijn geweest, wordt de grondslag vastgesteld conform het eerste lid met dien verstande dat tot de bruto-uitkeringsgrondslag tevens behoort, die delen van het salaris die in verband met de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig zijn genoten.

- d. Voor werknemers van 59 jaar en ouder die gebruik maken van de 32-uursregeling, zoals geregeld in de CAO voor de Textielindustrie zoals deze gold tot 1 mei 2005, geldt dat voor de berekening van de bruto-uitkeringsgrondslag wordt aangenomen dat de betrokkene de normale arbeidsduur –zijnde 38 uren danwel 36 uren per week- heeft gewerkt.
De 60-maanden clause geldt niet indien de deelnemer gebruik heeft gemaakt van de 32-uursregeling (zoals overeengekomen in de CAO voor de Textielindustrie zoals deze gold tot 1 mei 2005).

16 Roostermatig overwerk:

Het overwerk, waarvan de dagen, op welke en het aantal uren, dat het overwerk zal worden verricht, tevoren bij werkrooster zijn vastgesteld.

Dit overwerk wordt geacht permanent te zijn:

- a. als de betrokkene behoort tot een groep van werknemers, waarvan een dergelijk werkrooster bij de aanvang van de Overgangsregeling reeds tenminste een jaar van toepassing is geweest, dan wel
- b. als de werknemer een andere werknemer is opgevolgd voor wie een dergelijk werkrooster reeds tenminste een jaar van toepassing was.

Artikel 2: Werkings sfeer

1. Dit reglement heeft een tijdelijk karakter: het geldt tot het einde van de langstlopende overgangsuitkering op grond van de CAO in de Textielindustrie inzake Vrijwillig Vervroegd Uittreden (SUT) zoals deze voor 1 januari 2006 bestond, doch niet langer dan de duur van de CAO RAP MITT.
2. De laatste mogelijkheid tot toekenning van een overgangsuitkering is op 31 december 2005. Na dit tijdstip kunnen geen nieuwe overgangsuitkeringen worden toegekend.
3. Dit reglement is uitsluitend van toepassing op:
 - de werkgevers op wie de bepalingen van de CAO RAP MITT van toepassing zijn;
 - De deelnemers aan wie voor 1 januari 2006 een overgangsuitkering is toegekend op grond van de CAO in de Textielindustrie inzake vrijwillig vervroegd uittreden (SUT) zoals die op de ingangsdatum van de overgangsuitkering luidde.

Artikel 3: Voorwaarden voor deelneming

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

- a. geboren te zijn na 31 december 1938 doch voor 1 januari 1942;
- b. op 31 december 1997 werkzaam te zijn in de textielindustrie dan wel per 31 december 1997 werkzaam te zijn geweest bij een onderneming welke na 1 januari 1998 komt te vallen onder de textielindustrie en welke voldoet aan de door het bestuur van het BPF gestelde voorwaarden voor deelneming in de overgangsregeling en aansluitend in die branche werkzaam zijn gebleven tot de standaard-uittredingsdatum, dan wel tot een eerdere of latere leeftijd waarop overeenkomstig dit reglement vervroegd kan worden uitgetreden;
- c. tenminste de laatste 10 jaren aaneengesloten werkzaam te zijn geweest in de textielindustrie, eventueel rekening houdend met de jaren welke hij werkzaam is geweest bij de onderneming welke na 1 januari 1998 komt te vallen onder de

textielindustrie en welke voldoet aan de door het bestuur van het BPF gestelde voorwaarden voor deelneming in de overgangsregeling;

Van het criterium van tenminste 10 jaren aaneengesloten dienstverband in de textielindustrie, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van het BPF, kan worden afgeweken in die voege dat bij een korter dienstverband een proportioneel lagere uitkering zal worden vastgesteld;

- d. aan de onderneming tenminste 6 maanden tevoren hebben kenbaar gemaakt dat aan de overgangsregeling zal worden deelgenomen;
- e. het dienstverband te hebben opgezegd (bij volledige deelneming) respectievelijk te hebben gewijzigd (bij gedeeltelijke deelneming) al naar gelang de mate waarin aan de overgangsregeling wordt deelgenomen, telkenmale met een meldingstermijn van drie maanden, onder voorbehoud van acceptatie door het BPF;
- f. het dienstverband op het tijdstip van aanvang van de volledige deelneming te hebben beëindigd;
- g. te hebben verklaard dat wanneer hij voor een of een combinatie van uitkeringen krachtens de WAO, de AAW, de WAZ danwel een WAO-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering in aanmerking komt, hij de uitkeringsinstantie machtigt de betreffende uitkering over te maken aan het BPF;
- h. ingeval van deeltijd-deelneming de werkgever te hebben gemachtigd het BPF jaarlijks op de hoogte te stellen van de in het verstreken jaar aan hem/haar uitbetaalde bruto- en nettoloon;
- i. De werknemer die eerst na het bereiken van de 60-jarige leeftijd arbeidsongeschikt wordt in de zin van de WAO en een volledige WAO-uitkering ontvangt, of een gedeeltelijke WAO-uitkering in combinatie met een WW-uitkering ontvangt, kan op het moment van ingang van de WAO-uitkering of de gedeeltelijke WAO-WW uitkering, deelnemen aan de Overgangsregeling, mits aan de voorwaarden gesteld in artikel 3 lid 1 wordt voldaan.

Het door het BPF vastgestelde aanvraagformulier dient getypt in tweevoud volledig ingevuld en voorzien van de vereiste bijlagen tenminste drie maanden voor de gevraagde ingangsdatum in het bezit te zijn van het BPF.

Artikel 4: Rechten van een deelnemer bij volledige deelneming

1. De deelneming begint op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer van de overgangsregeling gebruik maakt.
2. Het BPF willigt het verzoek tot deelneming in als naar haar oordeel aan alle voorwaarden is voldaan en geeft de deelnemer daarvan schriftelijk bericht.
3. De deelnemer heeft, bij uittreding op de standaard-uittredingsdatum, recht op een bruto-uitkering per jaar ter grootte van het percentage van de bruto-uitkeringsgrondslag, welk percentage in onderstaande tabel voor de desbetreffende deelnemer bij diens geboortedatum is weergegeven.

Geboortedatum	Percentage	De datum van 1 januari 1942 dient uitsluitend voor de berekening van de uitkering van werknemers die in 1941 zijn geboren.
1 januari 1938	44,80%	
1 januari 1939	42,93%	
1 januari 1940	41,07%	
1 januari 1941	39,20%	
1 januari 1942	37,33%	

De hiervoor bepaalde bruto-uitkering is inclusief de wettelijk verplichte vergoedingen in het kader van de Zorgverzekeringswet.

- Op datum van ingang van de uitkering zal het BPF een premie verschuldigd zijn voor een voortzetting van de opbouw van het ouderdomspensioen ingaande na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Deze premie zal ter beoordeling van het bestuur worden voldaan aan het BPF dan wel de ex-werkgever. Deze eenmalige premie bedraagt een percentage van de betreffende pensioengrondslag(en) voor het ouderdomspensioen van de deelnemer. De hoogte van het percentage is afhankelijk van het geboortjaar van de deelnemer volgens onderstaande tabel:

Geboortedatum	Bij uittreding op 60 jaar	Bij uittreding op 61 jaar	Bij uittreding op 62 jaar
1 januari 1938	34,4	35,8	37,2
1 januari 1939	32,5	33,9	35,2
1 januari 1940	30,9	32,1	33,4
1 januari 1941	29,1	30,3	31,5
1 januari 1942	27,7	28,8	30

De datum van 1 januari 1942 dient uitsluitend voor de berekening van de uitkering van werknemers die **in 1941** zijn geboren.

De eenmalige premie wordt aan gedispenseerde werkgevers slechts dan voldaan indien in de pensioenregeling van de gedispenseerde werkgever de pensioengrondslag tijdens de periode van vervroegde uittreding jaarlijks wordt aangepast minimaal conform de loonontwikkeling volgens de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Bij een uittredingsdatum anders dan in de tabel voorkomende uittredingsdatum wordt de premie op actuariële wijze vastgesteld.

Voorts zal het BPF 60% van de jaarlijkse totale stortingen als bedoeld in artikel IX.2 van het pensioenreglement (excedentregeling) zoals dat luidde tot en met 31 december 2003 voor de periode van maximaal drie jaar verschuldigd zijn.

Als maximum salaris waarover de pensioenpremie kan worden gedeclareerd geldt het bedrag van driemaal de premiegrens welke wordt gehanteerd voor de WAO/WIA en de WW.

Wanneer een deelnemer gebruik heeft gemaakt van de 32-uursregeling, zoals geregeld in de CAO voor de Textielindustrie zoals deze gold tot 1 mei 2005, wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van het salaris bij een 38-urige dan wel 36-urige werkweek.

Het hiervoor genoemde Hoofdstuk IX (Overgangsbepalingen) van het Reglement van het Bedrijfstakpensioenfonds geldend per 1 januari 1999 tot en met 31 december 2003, is als bijlage bijgevoegd.

- De uitkering als bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel, vermeerderd met de uitkering op grond van de vroegpensioenregeling, zal bij uittreding op de standaard-uittredingsdatum tezamen tenminste 56% van het wettelijk minimumloon vermeerderd met de vakantietoeslag bedragen.
- De bruto-uitkeringen worden aangepast aan de algemene loonmaatregelen in de textielindustrie zoals die in de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie zijn vastgelegd.
Eenmalige uitkeringen worden niet als een algemene loonmaatregel beschouwd.

7. De uitkeringen, waarin de vakantietoeslag en andere toeslagen of uitkeringen zijn verwerkt, worden in maandelijkse termijnen verricht.

Artikel 5. Afwijking van de standaard-uittredingsdatum

1. De deelnemer kan de uitkering uit de overgangsregeling naar keuze op een eerder dan wel later tijdstip laten ingaan dan de standaard-uittredingsdatum. De uittredingsdatum dient gelijk te zijn aan de datum waarop de uitkering van de Vroegpensioenregeling ingaat.

- a. Eerder uittreden

Indien de deelnemer wenst uit te treden vóór de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt, dient hij dit uiterlijk 6 maanden voor de gewenste uittredingsdatum kenbaar te maken; de vroegst mogelijke uittredingsdatum is alsdan gelegen op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 55-jarige leeftijd bereikt. De berekening van de uitkering bij eerdere uittreding zal zijn gebaseerd op de methode van actuariële korting van de uitkering die overeenkomstig het in artikel 3 bepaalde op de standaard-uittredingsdatum zou zijn verkregen. Uittreden vóór de eerste dag van de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt behoeft de instemming van de werkgever.

- b. Later uittreden

Bij latere uittreding dan de standaard-uittredingsdatum heeft de deelnemer recht op een bruto-uitkering per jaar ter grootte van het percentage van de bruto-uitkeringsgrondslag, welk percentage in onderstaande tabel voor de desbetreffende deelnemer bij diens geboortedatum en uittredingsdatum is weergegeven.

Geboortedatum	eerste dag van de maand waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt	eerste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt
	Percentage	Percentage
1 januari 1938	57,60%	80,00%
1 januari 1939	55,20%	76,67%
1 januari 1940	52,80%	73,33%
1 januari 1941	50,40%	70,00%
1 januari 1942	48,00%	66,67%

De datum van 1 januari 1942 dient uitsluitend voor de berekening van de uitkering van werknemers die **in 1941** zijn geboren.

Bij tussenliggende geboortedata geldt hetgeen omschreven is in artikel 4 lid 3. Bij een uittredingsdatum anders dan de in de tabel voorkomende uittredingsdatum wordt de uitkering gevonden door lineair te interpoleren.

Bij uittreding na de eerste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt is de uitkering en de verhoging op grond van artikel 4 lid 4 gelijk aan de uitkering die zou zijn verkregen bij uittreding op de eerste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

De hiervoor bepaalde bruto-uitkering is inclusief de wettelijk verplichte vergoedingen in het kader van de Zorgverzekeringswet.

2. De uitkering als bedoeld als bedoeld in lid 1, vermeerderd met de uitkering op grond van de Vroegpensioenregeling, zal bij uittreding op de eerste dag van de maand waarin de 61-jarige leeftijd dan wel de 62-jarige leeftijd wordt bereikt tezamen tenminste 72% respectievelijk 100% van het wettelijk minimumloon vermeerderd met de vakantietoeslag bedragen. Bij een andere uittredingsdatum wordt de minimale uitkering gevonden door lineair te interpoleren.

Artikel 6: Rechten van een deelnemer bij deeltijd-deelneming

1. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van artikel 3 kan, vanaf de eerste dag van de maand waarop de 55-jarige leeftijd wordt bereikt en voorzover de werkgever daarmee instemt, onder de voorwaarden van dit artikel, gedeeltelijk van de aanspraak op vervroegde uittreding gebruik maken.
2.
 - a. Bij gedeeltelijke vervroegde uittreding wordt de bruto-uitkering, zoals die conform artikel 4 bij volledige deelneming zou worden berekend, vastgesteld naar evenredigheid van de mate waarin zijn/haar aantal te werken uren op weekbasis wordt verminderd, met inachtneming van het bepaalde in lid 4.
 - b. De mate van uittreding kan met instemming van de werkgever per halfjaar door de deelnemer worden gewijzigd, waarbij sprake kan zijn van zowel vergroten als verkleinen van de mate van uittreden. Het BPF moet drie maanden voor het tijdstip van wijziging daarvan schriftelijk in kennis worden gesteld. Een wijziging kan uitsluitend ingaan per de eerste dag van de maand.
3. Indien de werkgever en de werknemer respectievelijk de deelnemer geen overeenstemming bereiken over de vraag of, en zo ja in welke mate kan worden uitgetreden, kan het BPF desgewenst door beide partijen, een bindend advies uitbrengen.
4. De bruto-uitkering als bedoeld in lid 2 sub a, vermeerderd met het salarisinkomen bij deeltijd werken en de uitkering op grond van de Vroegpensioenregeling, bedragen maximaal 80% van de bruto-uitkeringsgrondslag.

Artikel 7: Inhoudingen

1. De uitkeringen worden door de uitvoerder verminderd met de wettelijke inhoudingen.

Artikel 8: Overige verplichtingen

1. Het BPF neemt tevens voor haar rekening de werkgeversbijdrage voor premies verschuldigd voor continuering van de opbouw van het ouderdomspensioen als bedoeld in artikel 4 lid 4.
2. De (ex-)werkgever dient de eenmalig verschuldigde pensioenpremie binnen twee maanden na afloop van het kwartaal waarin deze aanspraak is ontstaan (zie artikel 4 lid 4) te declareren bij het BPF, volgens een voorgeschreven model zoals hieronder omschreven.

Alleen als declaraties aldus tijdig zijn ingediend, neemt het BPF de in dit artikel opgesomde financiële verplichtingen voor haar rekening. Indien declaraties later worden ingediend, ontstaat hieruit niet de verplichting voor het BPF om de in dit artikel

opgesomde financiële verplichtingen voor haar rekening te nemen. Wel is het mogelijk om binnen de gestelde periode van 2 maanden na afloop van het kwartaal het BPF schriftelijk te verzoeken de periode voor indiening van de declaraties met maximaal 10 maanden te verlengen. Een dergelijk verzoek zal slechts worden gehonoreerd indien met redenen omkleed wordt aangegeven dat de verzekeraar niet in staat is de van belangzijnde gegevens tijdig aan te leveren.

De beschreven systematiek van het tijdig indienen van declaraties brengt tevens mee, dat uitsluitend tijdig - dat wil zeggen vóór het verstrijken van de termijn van twee maanden na afloop van elk kwartaal danwel vóór de afloop van de toegekende verlenging van de termijn conform het hierboven bepaalde - ingediende correcties op declaraties in behandeling kunnen worden genomen en alleen dan tot (aanvullende) financiële verplichtingen uit hoofde van dit artikel voor het BPF kunnen leiden. Later ingediende (correcties op) declaraties worden derhalve niet gehonoreerd.

De (ex-)werkgever dient bij het indienen van de declaratie(s) aantoonbaar te maken dat de gedeclareerde premies reeds door hem zijn betaald.

Artikel 9: Tijdstip uitkering

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de uitkering ligt aan het einde van de maand waarover de uitkering plaatsvindt.

Artikel 10: Vermindering c.q. wijziging van rechten

1. Indien de deelnemer aan het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een of een combinatie van uitkeringen krachtens de WAO/WIA, de AAW, de WAZ danwel een WAO/WIA-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wordt de bruto uitkering uit de overgangsregeling overeenkomstig artikel 628 Boek 7 BW verminderd met de betreffende bruto uitkering. Onder uitkering wordt in dit verband mede verstaan de over deze uitkering verschuldigde vakantietoeslag. Korting van de uitkeringen vindt slechts plaats voorzover niet reeds op het pensioen uit de Vroegpensioenregeling gekort is.
2. De deelnemer dient van een toekenning c.q. wijziging van een of een combinatie van uitkeringen krachtens de WAO/WIA, de AAW, de WAZ danwel een WAO/WIA-aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering onmiddellijk mededeling te doen aan het BPF. Indien de deelnemer niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, behoudt het BPF zich het recht voor eventueel te veel of ten onrechte betaalde uitkeringen uit de overgangsregeling van de deelnemer terug te vorderen c.q. te verrekenen met nog uit te betalen termijnen uit de overgangsregeling.
3. Indien bij volledige deelneming door de ex-werkgever aan een deelnemer die een uitkering uit de overgangsregeling geniet van minder dan 80%, een suppletie wordt verstrekt tot boven 80% van de bruto uitkeringsgrondslag wordt het meerdere boven 80% gekort op de uitkering.
4. Deelnemers met een deeltijd uitkering uit de overgangsregeling mogen geen meeruren werken boven het overeengekomen aantal te werken uren op weekbasis dat correspondeert met de conform artikel 5 vastgestelde mate van deelneming. De aan deze eventuele meeruren verbonden inkomsten worden gekort op de uitkering uit de

overgangsregeling tenzij het inkomsten betreft, verworven uit nevenwerkzaamheden bij derden die de deelnemer tenminste één jaar voor het tijdstip van uittreden reeds verrichtte.

Artikel 11: Vervallen van rechten

Wanneer de deelnemer niet meer voldoet aan een van de voorwaarden, opgenomen in dit reglement, vervallen de rechten van de deelnemer, alsmede de verplichtingen van het BPF jegens die deelnemer.

Artikel 12: Beëindiging deelnemerschap

Het deelnemerschap eindigt:

- a. op de pensioendatum van de werknemer, de eerste van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt;
- b. door overlijden. In dit geval vindt de laatste uitkering plaats over de maand waarin de deelnemer is overleden. Deze uitkering wordt verstrekt aan de nagelaten betrekkingen van de deelnemer, als bedoeld in artikel 674, lid 3 Boek 7 BW.

Artikel 13: Hardheidsclausule.

In gevallen, waarin de toepassing van de onderhavige regeling tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan het Bestuur van het BPF een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van deze regeling.

Artikel 14: Inwerkingtreding

Dit gewijzigde reglement is in werking getreden op 1 januari 2006.

UITTREKSEL REGLEMENT BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS TEXTIELINDUSTRIE GELDEND PER 1-1-1999 TOT EN MET 31 DECEMBER 2003

HOOFDSTUK IX OVERGANGSBEPALINGEN

1. Aanspraken ter zake van de deelneming vóór 1 januari 1999

1.1. Algemene bepalingen

- a. Het op 31 december 1998 geldende pensioenreglement van het fonds is met ingang van 1 januari 1999 buiten werking getreden.
- b. Behoudens het bepaalde in dit hoofdstuk worden de premievrije aanspraken en ingegane pensioenen ter zake van deelneming in het fonds vóór 1 januari 1999 beheerst door het bepaalde in het vervallen reglement.

1.2. Aanspraken berustend op eerdere deelneming in het fonds in aanspraken in de module Eindloon-Basisvoorziening en de module Middelloon-Plus

- a. Ten aanzien van de deelnemers die vóór 1 januari 1989 deelnemer zijn geweest in het fonds, worden de aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen verhoogd met de aanspraken die zij op 1 januari 1999 ter zake van genoemde deelneming hebben verworven.
- b. Ten aanzien van de deelnemers die vóór 1 januari 1999 deelnemer zijn geweest in het fonds en voor wie de de aanspraken zijn afgeleid van de aanvullende pensioen-grondslag, bedoeld in artikel 5, lid 5 van het vervallen reglement, worden de aanspraken uit hoofde van de module Middelloon-Plus per 1 januari 1999 verhoogd met die aanspraken.

1.3 Partnerpensioen

Het jaarlijks partnerpensioen voor de (ex-) partner en/of het jaarlijks wezenpensioen ten aanzien van een deelnemer, die op 31 december 1988 deelnemer was en van wie de deelneming vanaf 1 januari 1989 onafgebroken heeft voortgeduurd tot zijn pensioendatum of eerder overlijden, is ten minste gelijk aan het jaarlijks partnerpensioen en/of wezenpensioen, waarop aanspraak zou hebben bestaan bij ongewijzigde handhaving van de op 31 december 1988 in het fonds geldende regeling.

1.4. Voortzetting deelneming bij arbeidsongeschiktheid

Voor deelnemers die op 31 december 1998 volledig arbeidsongeschikt waren en op 31 december 1998 deelnamen aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds voor de Beambten in de Textielindustrie dan wel het Bedrijfstakpensioenfonds Textielindustrie op basis van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid geldt dat de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het per 31 december 1998 voor hen geldende reglement. Zij hebben geen aanspraak op vroegpensioen.

1.5. Voortzetting deelneming bij werkloosheid.

Voor deelnemers die op 31 december 1998 werkloos waren en op 31 december 1998 deelnamen aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds voor de Beambten in de Textielindustrie dan wel het Bedrijfstakpensioenfonds Textielindustrie op basis van voortzetting in het kader van een FVP-voortzettingsbijdrage geldt dat de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het per 31 december 1998 voor de betreffende deelnemers geldende reglement.

1.6. Voortzetting deelneming bij VUT.

- a) Voor deelnemers die deelnemen in de regeling van vervroegde uittreding van de SUT en geboren zijn voor 1 januari 1938 geldt in afwijking van artikel III, A, 4.1 onder a en artikel III, B, 4.1 onder a voor ieder ouderdomspensioen-deelnemersjaar vanaf 1 januari 2000 een opbouw van 1,75% in plaats van 1,9%.
- b) Voor deelnemers die deelnemen aan de overgangsregeling van de SUT en geboren zijn ná 31 december 1937 wordt het ouderdomspensioen op de vroegpensioen-ingangsdatum eenmalig verhoogd met 3,15%, zijnde 60% van 3 maal 1,75%, verminderd met 0,15% maal het aantal ouderdomspensioen-deelnemersjaren gelegen na 1 januari 2000 maar voor de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 62-jarige leeftijd bereikt maal de pensioengrondslagen A en B. Met betrekking tot deze eenmalige verhoging is

door de SUT een eenmalige premie aan het fonds verschuldigd en door de deelnemer geen premie verschuldigd.

1.7. Pensioengrondslag bij arbeidsongeschiktheid.

In afwijking van het bepaalde in artikel II, 5.1 en 5.2 geldt dat voor een deelnemer ten aanzien van wie op 31 december 1988 vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid was verleend, indien en voor zover deze vrijstelling vanaf 1 januari 1989 voortduurt, pensioengrondslag A welke met ingang van 1 januari 1999 f. 4.694,00 bedraagt.

Pensioengrondslag A wordt jaarlijks verhoogd conform het bepaalde in artikel II, 6.

1.8. Overlijden van de deelnemer tijdens de deelneming.

Voor de deelnemer of de in artikel IV, 1.4 onder c bedoelde werknemer die op 31 december 1998 deelnemer was in het fonds respectievelijk als bedoelde werknemer viel aan te merken, wordt bij overlijden van deze deelnemer of werknemer op of na 1 januari 1999 het ouderdomspensioen waarop het partnerpensioen is gebaseerd verhoogd met een percentage van de pensioengrondslagen A en B. Het in de vorige volzin genoemde percentage is gelijk aan:

- a. Indien het tijdstip van overlijden op of vóór de standaardvroegpensioendatum ligt dan wel indien voor de in de vorige volzin bedoelde deelnemer of werknemer de opbouw van het ouderdomspensioen niet is voortgezet na het bereiken van de standaardvroegpensioendatum: $8,75 \text{ minus } 0,15 \text{ maal het aantal te bereiken ouderdomspensioen-deelnemersjaren tussen } 1 \text{ januari } 2000 \text{ en de voor de deelnemer of werknemer van toepassing zijnde standaard-vroegpensioendatum. Het percentage is minimaal gelijk aan } 3,5.$
- b) Indien het tijdstip van overlijden na het bereiken van de standaard-vroegpensioendatum ligt en de opbouw van het ouderdomspensioen na het bereiken van de standaard-vroegpensioendatum is voortgezet wordt het percentage als onder a bepaald vastgesteld, waarna het percentage nog verlaagd wordt met 1,75 indien het tijdstip van overlijden ligt vóór 1 januari 2000 danwel 1,9 indien het tijdstip van overlijden ligt na 31 december 1999 voor elk ouderdomspensioen-deelnemersjaar dat is bereikt na de standaard-vroegpensioendatum. Het percentage is minimaal gelijk aan 0.

2. Excedentregeling

Het bestuur is bevoegd, indien de werkgever voor alle werknemers in zijn dienst die tot eenzelfde groep behoren dit verzoekt, toe te staan dat door stortingen pensioenaanspraken geheel of gedeeltelijk worden ingekocht tot maximaal het niveau van de regeling die voor de betreffende groep werknemers gold op 31 december 1998.

Reglement Overgangsregeling Overbruggingspensioen Textielindustrie vanaf 1 januari 2006 (Reglement C)

Artikel 1. Algemene bepalingen

In dit Reglement Overgangsregeling wordt verstaan onder:

- a. Textielindustrie: de bedrijven die op grond van artikel 2, onder 1, van de CAO inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT) behoren tot de Tapijt- en Textielindustrie;
- b. de werkgever: de in Nederland gevestigde natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de bedrijfstak Tapijt- en Textielindustrie als sub a omschreven;
- c. Bedrijfstakpensioenfonds: de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-(BPF) Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (BPF);
- d. het reglement: dit Reglement Overgangsregeling Overbruggingspensioen Textielindustrie;
- e. de werknemer:
 - a. Ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.
 - b. Ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
 - I al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
 - II al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid - dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker - te bepalen termijn af te leveren;
 - III het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;

- IV zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;
- V tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.

- f. de CAO: de CAO inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT);
- g. de uitvoerder: de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (BPF);
- h. de pensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt;
- i. de pensioeningangsdatum: de conform de pensioenregeling vastgestelde eerdere of latere datum waarop het overbruggingspensioen ingaat;
- j. de pensioenregeling: de regeling vastgelegd in het Pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (BPF);
- k. het jaarsalaris: het jaarsalaris als bedoeld in de pensioenregeling.

Artikel 2: Werkingsfeer

1. Dit reglement heeft een tijdelijk karakter; het geldt tot het einde van de langstlopende overgangsuitkering op grond van de CAO in de Textielindustrie inzake Vrijwillig Vervroegd Uittreden (SUT) zoals deze voor 1 januari 2006 bestond, doch niet langer dan de duur van de CAO RAP MITT.
2. De laatste mogelijkheid tot toekenning van een overgangsuitkering is op 31 december 2005. Na dit tijdstip kunnen geen nieuwe overgangsuitkeringen worden toegekend.
3. Dit reglement is uitsluitend van toepassing op:
 - de werkgevers op wie de bepalingen van de CAO RAP MITT van toepassing zijn;
 - De deelnemers aan wie voor 1 januari 2006 een overgangsuitkering is toegekend op grond van de CAO in de Textielindustrie inzake vrijwillig vervroegd uittreden SUT zoals die op de ingangsdatum van de overgangsuitkering luidde.

Artikel 3. Deelnemerschap

Aan de overgangsregeling, zoals overeengekomen in de CAO, kan deelnemen de werknemer zoals vermeld onder artikel 1, onderdeel c, die tevens

- na 31 december 1941 en voor 1 januari 1952 geboren is, en
- vanaf 31 december 1997 tot minimaal het bereiken van zijn 60-jarige leeftijd bij een werkgever krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, en
- gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan de pensioen(ingangs)datum ononderbroken werkzaam is geweest bij een werkgever. Van het criterium van tenminste 10 jaren aaneengesloten dienstverband in de textielindustrie, behoudens beperkte onderbrekingen buiten zijn schuld, een en ander

- ter beoordeling van de uitvoerder, kan worden afgeweken in die zin dat bij een korter dienstverband een proportioneel lagere uitkering zal worden vastgesteld. en
- de arbeidsovereenkomst met een werkgever op de pensioen(ingangs)-datum heeft beëindigd, tenzij de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van deeltijdpensionering.

Artikel 4. Rechten van de deelnemer

1. De deelnemer heeft met inachtneming van de bepalingen van dit reglement recht op een overgangsuitkering.
2. Ingeval van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met een werkgever voor de 60-jarige leeftijd van de werknemer verkrijgt de werknemer geen rechten volgens dit reglement.
3. Voor een werknemer van wie de werkgever wat betreft de pensioenregeling niet is aangesloten bij de uitvoerder, is deze overgangsregeling van toepassing alsof de betrokkene deelnemer is in de pensioenregeling van de uitvoerder zoals die luidde tot en met 31 december 2005. Aan deze werknemer wordt niet meer uitgekeerd dan indien hij daadwerkelijk aan die pensioenregeling van de uitvoerder had deelgenomen.
4. De overgangsuitkering bedraagt op de pensioendatum 10% van de Pensioengrondslag B als bedoeld in artikel II, 5.1 sub a van de pensioenregeling (voor 2005: € 17.653) zoals die luidde tot en met 31 december 2005 voor ieder jaar waarin de deelnemer op 1 januari 2004 de leeftijd van 52 jaar al had bereikt, waarbij maximaal tien jaren in beschouwing worden genomen.

Indien het pensioen uit hoofde van de pensioenregeling zoals die luidde tot en met 31 december 2005 op een eerdere datum dan de pensioendatum ingaat, wordt de overgangsuitkering verlaagd naar rato van de vervroeging. Indien het pensioen uit hoofde van de pensioenregeling op een latere datum dan de pensioendatum ingaat, bedraagt de overgangsuitkering niet meer dan het uitkeringsniveau op de pensioendatum.

Indien in de periode van 10 jaar onmiddellijk voorafgaande aan de pensioeningangsdatum de tussen de deelnemer en de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder bedraagt dan de in de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie vastgelegde normale arbeidsduur, wordt de overgangsuitkering berekend naar evenredigheid van de ingeval van deze normale arbeidsduur zou zijn verkregen.

5. De deelnemer heeft onder de navolgende voorwaarde recht op een aanvullende overgangsuitkering tot het gegarandeerde uitkeringsniveau volgens onderstaande tabel. Het gegarandeerde uitkeringsniveau wordt afgeleid van het gemiddelde van de jaarsalarissen als genoemd in de pensioenregeling zoals die luidde tot en met 31 december 2005, genoten in de periode van vijf jaren voorafgaande aan de ingang van de overgangsuitkering. Indien een deel van deze periode zich bevindt vóór 1 januari 2004 wordt het gemiddelde jaarsalaris bepaald over de periode tussen 1 januari 2004 en de ingangsdatum van de overgangsuitkering.

Indien de som van de aanspraken van de deelnemer op:

- ouderdomspensioen uit hoofde van het pensioenreglement van de uitvoerder geldend vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005, en
- overbruggingspensioen uit hoofde van het pensioenreglement van de uitvoerder geldend vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005, en
- vroegpensioen uit hoofde van het pensioenreglement van de uitvoerder geldend tot en met 31 december 2003, en
- de overgangsuitkering op grond van lid 4

minder bedraagt dan het gegarandeerde uitkeringsniveau uit hoofde van onderstaande tabel, heeft de deelnemer recht op een aanvullende overgangsuitkering ter grootte van het verschil tussen het uitkeringsniveau op grond van de som van bovengenoemde aanspraken en het gegarandeerde uitkeringsniveau volgens onderstaande tabel.

Geboortejaar	Garantie op leeftijd in %:		
	62	61	60
1942	80,00	57,60	
1943	80,00	57,60	
1944	75,00	54,00	42,00
1945	72,50	52,20	40,60
1946	70,00	50,40	39,20
1947	70,00	50,40	39,20
1948		50,40	39,20

Bij tussenliggende uittredingsleeftijden wordt het hierboven genoemde percentage door middel van lineair interpoleren vastgesteld.

Bij uittreden na de 62-jarige leeftijd geldt het garantiepercentage op deze leeftijd.

De leeftijd wordt afgerond op maanden nauwkeurig waarbij er van uit wordt gegaan dat de deelnemer op de eerste dag van de maand is geboren.

Bij de vaststelling van de hoogte van de aanvullende overgangsuitkering wordt uitgegaan van de aanspraken zoals die gelden voordat gebruik wordt gemaakt van een van de omzettingmogelijkheden conform hoofdstuk III, Module D van de pensioenregeling zoals die luidde tot en met 31 december 2005.

Indien in de periode van 10 jaar onmiddellijk voorafgaande aan de pensioeningangsdatum de tussen de deelnemer en de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder bedraagt dan de voor betrokkene ingevolge de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie geldende normale arbeidsduur, wordt de aanvullende overgangsuitkering berekend naar evenredigheid van de uitkering die ingeval van deze normale arbeidsduur zou zijn verkregen.

6. De (aanvullende) overgangsuitkering gaat in op de pensioen(ingangs)-datum en wordt uitgekeerd zolang het overbruggingspensioen uit hoofde van de pensioenregeling zoals die luidde tot en met 31 december 2005 wordt uitgekeerd. Uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de uitbetaling van het overbruggingspensioen.
7. Indien de deelnemer conform artikel D, 3.2 van de pensioenregeling zoals die luidde tot en met 31 december 2005 gebruik maakt van de mogelijkheid tot deeltijd pensionering, zal de (aanvullende) overgangsuitkering worden berekend naar evenredigheid van het verminderde aantal arbeidsuren dat tussen de deelnemer en de werkgever is overeengekomen ten opzichte van het aantal arbeidsuren waarop de oorspronkelijke (aanvullende) overgangsuitkering is gebaseerd.

8. Het bestuur van BPF MITT kan jaarlijks besluiten om de (aanvullende) overgangsuitkering te verhogen. Een eventuele verhoging zal in beginsel plaatsvinden volgens artikel 27 van de pensioenregeling.

Artikel 5. Inhoudingen

De (aanvullende) overgangsuitkeringen worden door de uitvoerder verminderd met de wettelijke inhoudingen.

Artikel 6. Verplichtingen van de werkgever en de deelnemer

De werkgever en de deelnemer zijn verplicht binnen een door de uitvoerder gestelde termijn alle voor de goede uitvoering van deze overgangsregeling nodig geachte inlichtingen dan wel bescheiden tijdig aan de uitvoerder te verstrekken dan wel te overleggen. Indien hier niet aan wordt voldaan, is de uitvoerder bevoegd de nodige gegevens naar beste weten vast te stellen en zijn betrokkenen hieraan gebonden.

Artikel 7. Samenloop van uitkeringen

Indien een deelnemer aanspraken heeft op een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Ziektewet ofwel een uitkering uit hoofde van een via of door de werkgever verzekerde arbeidsongeschiktheids(pensioen)regeling (WAO/WIA-hiaat en/of WAO/WIA-excedent-verzekering), worden deze uitkeringen op de (aanvullende) overgangsuitkering in mindering gebracht voor zover geen korting op aanspraken ingevolge de pensioenregeling heeft plaatsgevonden. De deelnemer is verplicht deze uitkeringen of latere wijzigingen daarin aan de uitvoerder te melden.

Artikel 8. Beëindiging of terugvordering van de overgangsuitkering

1. De (aanvullende) overgangsuitkering wordt beëindigd:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 wordt, of
 - bij overlijden van de deelnemer.
2. Indien ten onrechte een (aanvullende) overgangsuitkering is betaald of indien te veel is betaald doordat de deelnemer de in artikel 6 bedoelde inlichtingen dan wel bescheiden niet (tijdig) heeft verstrekt dan wel overgelegd c.q. de in artikel 7 bedoelde meldingsplicht niet is nagekomen, zal de uitvoerder de (aanvullende) overgangsuitkering respectievelijk het te veel betaalde terugvorderen.

Artikel 9. Controle

De uitvoerder kan periodiek controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden die in het reglement zijn gesteld.

Artikel 10 Vervallen van rechten

Wanneer de deelnemer niet meer voldoet aan de voorwaarden opgenomen in dit reglement vervallen de rechten van de deelnemer, alsmede de verplichtingen van de uitvoerder jegens die deelnemer.

Artikel 11. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin het reglement niet voorziet beslist de Vakraad in lijn met de wel geregelde gevallen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 12. Inwerkingtreding

Deze gewijzigde regeling is in werking getreden op 1 januari 2006.

VUT REGLEMENT voor de Confectie-Industrie vanaf 1-1-2006(Reglement D)
behorende bij de cao inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-,
Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT)

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

De begripsbepalingen in de CAO inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT) , voor zover dit reglement daar niet in voorziet.

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Confectie-industrie:

de bedrijven die op grond van artikel 2, onder 1, van de CAO inzake Regeling Aanvulling Pensioenuitkeringen Mode-, Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT) behoren tot de mode- en interieurindustrie.

2. Werknemer:

- a. Ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.
- b. ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
- I al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
 - II al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid - dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker - te bepalen termijn af te leveren;
 - IV zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;
 - V tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen.

3. **Werkgever:**
de natuurlijke of rechtspersoon die als werkgever in de Confectie-industrie als sub 1 omschreven, fungeert.
4. **Deelnemer:**
degene die op grond van deze overeenkomst gebruik maakt van de VUT-regeling.
5. **Pensioendatum:**
de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt..
6. **Pensioenreglement:**
het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie .
7. **SUC:**
de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Confectie-industrie, gevestigd te Amsterdam.
8. **Bedrijfstakpensioenfonds**
Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur- , Tapijt- en Textielindustrie.
9. **VUT-regeling:**
De regeling vrijwillig vervroegd uittreden Confectie-industrie ondergebracht in dit reglement en de statuten van de SUC.
10. **Normale arbeidsduur:**
de voor betrokkenen geldende gemiddelde voltijdse wekelijkse arbeidsduur op kalenderjaarbasis krachtens de CAO voor de Mode-, Interieur- Tapijt- en Textielindustrie.
11. **Administrateur:**
de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (BPF MITT).

12. Jaarinkomen:

het tot jaarinkomen herleide salaris in geld, zoals dit heeft gegolden op het tijdstip 36 maanden onmiddellijk vóór de datum van uittreden, verhoogd met de salarisverhoging op grond van de cao voor de confectie-industrie tot en met de SUC-uittredingsdatum, vermeerderd met:

- a. eventuele provisie, prestatie- en produktiepremies, alsmede eventuele gratificaties, tantièmes, winstdelingsuitkeringen, 13e maanduitkeringen, kerst- of eindejaarsuitkeringen e.d., indien deze in de 3 jaren onmiddellijk aan het uittreden voorafgaand, jaarlijks werden uitgekeerd, tot een bedrag gelijk aan één derde deel van de som van die respectievelijke bedragen over die 3 jaar;
- b. eventuele overwerkvergoeding mits het overwerk in de laatste 3 jaar geen incidenteel karakter heeft gehad;
- c. eventueel - conform de regelen bedoeld in artikel 8, lid 2 van de sociale verzekeringen - in geld gewaardeerd loon in natura.

Van het jaarinkomen mag ten hoogste in aanmerking worden genomen een bedrag gelijk aan 2 maal het bij de aanvang van de deelneming geldende maximum uitkeringsdagloon voor de Werkloosheidswet, vermenigvuldigd met 260.

Indien voor de werknemer gedurende de gehele of een deel van de periode van 36 maanden bedoeld in het eerste lid een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normale arbeidsduur heeft gegolden, wordt het in het tweede lid bedoelde maximum alsmede bij de toepassing van artikel 5 het betreffende jaarinkomen herrekend naar een jaarinkomen dat gegolden zou hebben indien in het betreffende geval een arbeidsovereenkomst voor de voltijdse wekelijkse arbeidsduur zou hebben bestaan. Vervolgens wordt een deeltijd jaarinkomen vastgesteld met toepassing van een parttime breuk dan wel - indien in de genoemde periode niet steeds een arbeidsovereenkomst voor dezelfde arbeidsduur heeft gegolden – met toepassing van een gewogen parttime breuk. Hierbij wordt:

- de parttime breuk verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale arbeidsduur;
- de gewogen parttime breuk vastgesteld door het gemiddelde van de parttime breuken, die in de periode van 36 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum voor de werknemer hebben gegolden vast te stellen, waarbij de tijd gedurende welke de parttime breuken hebben gegolden de wegingsfactor vormen.

ARTIKEL 2

Werkingsfeer

1. Dit reglement heeft een tijdelijk karakter: het geldt tot het einde van de langstlopende uitkering op grond van de cao inzake het vrijwillig vervroegd uittreden confectie-industrie zoals die vóór 1 juli 2003 bestond, doch niet langer dan de duur van de CAO RAP MITT
2. De laatste mogelijkheid tot uittreden was op 30 juni 2003. Na dit tijdstip kan niet meer worden uitgetreden.
3. Dit reglement is uitsluitend van toepassing op:
 - de werkgevers op wie de bepalingen van de CAO RAP MITT van toepassing zijn,
 - de deelnemers die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid tot uittreden op grond cao inzake het vrijwillig vervroegd uittreden confectie-industrie zoals die op het moment van hun uittreden gold.

ARTIKEL 3

Voorwaarden voor deelneming

Algemeen

1. De deelnemer moet voldoen aan de uittredingsvoorwaarden zoals die waren neergelegd in de VUT-cao en het daarbij horende uittredingsreglement geldend op het moment van uittreden.
2. De administrateur zal controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden.
3. Indien tijdens de uittreding alsnog zou blijken dat niet of niet meer aan de uittredingsvoorwaarden wordt voldaan, dan is het bepaalde in artikel 10 van toepassing.

A. Voorwaarden voor deelneming bij volledig vrijwillig vervroegde uittreding

Om aan de regeling te kunnen blijven deelnemen, dient de betrokken deelnemer:

- a. niet in aanmerking te komen voor een volledige uitkering krachtens de ZW, de AAW, de WAZ en/of WAO/WIA, WW of de IOAW, dan wel voor loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629, van het Burgerlijk Wetboek, dan wel een combinatie van genoemde rechten, eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de TW en/of de RWW, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering;
- b. niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling te vallen;
- c. niet in het genot te zijn van een ouderdomspensioen op grond van een arbeidsovereenkomst in de mode-en interieurindustrie.

B. Voorwaarden om een aanspraak te maken op een uitkering bij gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden

1. Om aan de regeling te kunnen blijven deelnemen, moet de werknemer voldoen aan de voorwaarden als gesteld onder A. Daarnaast dient de werknemer de instemming van zijn werkgever te hebben over de wijziging van de mate van deelneming. Indien de SUC niet akkoord gaat met het vermeerderen van de deelname ingevolge het tweede lid, dan wordt de arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortgezet.
2. De deelnemer aan de regeling van gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden kan per periode van ten minste een half jaar, met instemming van zijn werkgever, de mate van deelneming aan de VUT-regeling vergroten met tijdseenheden van ten minste één dag. Na afloop van de periode van deeltijd-VUT-regeling kan de deelnemer voltijds vervroegd uittreden.
3. De mate van gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden bedraagt 1, 2, 3 of 4 werkdagen per week.

4. Bij de wijziging van deelname aan de regeling betreffende gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden wordt de arbeidsovereenkomst omgezet in een parttime arbeidsovereenkomst voor het resterende aantal uren. Bij iedere vermeerdering van de deelname in de regeling als bedoeld in het derde lid wordt de parttime arbeidsovereenkomst van de deelnemer met het aantal dagen dat meer wordt deelgenomen verminderd, met dien verstande dat de parttime arbeidsovereenkomst niet minder kan zijn dan 1 dag per werkweek.
5. In afwijking van artikel 10 mag de deelnemer in de regeling niet meer uren werken dan is overeengekomen op basis van het vierde lid. Indien de deelnemer meer dan deze uren werkzaam is, wordt de daarvoor ontvangen vergoeding volledig in mindering gebracht op de door de SUC te verstrekken uitkering.
6. Indien de werknemer voor de aanvang van de deelname aan deze regeling minder dan een in de Confectie-industrie gebruikelijke arbeidstijd werkzaam is bij een werkgever wordt het in het vierde lid bedoelde aantal dagen naar rato van de werkzame uren berekend.
7. De deelname aan de regeling stopt
 - in de gevallen als bedoeld in artikel 13
 - indien de deelnemer niet meer voldoet aan de voorwaarden als bedoeld onder B, eerste of tweede lid, dan wel indien de deelnemer aan de VUT-regeling als bedoeld onder A gaat deelnemen.

ARTIKEL 4

Rechten van de deelnemer

Algemeen

De uitkering voor alle deelnemers is vastgesteld op grond van het uitkeringsreglement dat gold op het moment van uittreden.

A. Rechten van de deelnemer bij volledig vrijwillig vervroegd uittreden

1. a. Bij uittreding op of na 1 januari 1997 bedraagt voor de werknemer, geboren in 1938 of eerder, die uittreedt op of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd, doch vóór het bereiken van de leeftijd van 60,5 jaar de netto-uitkering -bij aanvang van de deelneming - 80% van het netto jaarinkomen, herleid tot een maandbedrag en voor de werknemer, geboren in 1938 of eerder, die uittreedt op of na het bereiken van de leeftijd van 60,5 jaar bedraagt de netto-uitkering - bij aanvang van de deelneming - 87,5% van het netto jaarinkomen, herleid tot een maandbedrag.
- b. Bij uittreding op of na 1 januari 1999 heeft de werknemer die uittreedt op of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht op de volgende uitkering:

- indien de werknemer is geboren in 1939 bedraagt de som van de bruto-uitkeringen van de aanvang van uittreden tot de pensioendatum maximaal 320% van het bruto jaarinkomen;
- indien de werknemer is geboren in 1940 bedraagt de som van de bruto uitkeringen van de aanvang van uittreden tot de pensioendatum maximaal 280% van het bruto jaarinkomen;
- indien de werknemer is geboren in 1941 bedraagt de som van de bruto uitkeringen van de aanvang van uittreden tot de pensioendatum maximaal 240% van het bruto jaarinkomen;
- indien de werknemer is geboren in 1942 bedraagt de som van de bruto uitkeringen van de aanvang van uittreden tot de pensioendatum maximaal 232,50% van het bruto jaarinkomen;
- indien de werknemer is geboren in 1943 bedraagt de som van de bruto uitkeringen van de aanvang van uittreden tot de pensioendatum maximaal 225% van het bruto jaarinkomen;

De hierboven bedoelde bruto uitkeringen worden herleid tot een maandbedrag. Het uitkeringspercentage bij aanvang van de deelneming is bepalend voor de hoogte van de bruto uitkering tot de pensioendatum. De bruto uitkering bij aanvang van de deelneming is maximaal 85% van het bruto jaarinkomen, herleid tot een maandbedrag.

- c. Telkens wanneer daartoe, gezien de geldende loonbelastingtarieven en/of sociale verzekeringspremies aanleiding bestaat, worden de bruto uitkeringen van de deelnemers gewijzigd door vermenigvuldiging met een breuk. De teller van deze breuk is gelijk aan de nieuwe bruto uitkering en de noemer is gelijk aan de tot dan toe geldende bruto uitkering, zoals deze gevonden worden bij een brutoloon van € 1.588,--. Indien de deelnemer geen werknemersverzekeringspremies verschuldigd was, wordt voor de vaststelling van de netto-uitkering met deze premies rekening gehouden.
2. De uitkeringen worden aangepast aan de algemene loonmaatregelen in de Confectie-industrie overeenkomstig de in lid 2, sub c, vermelde methode.
 3. De uitkering bedraagt bij een volledig uittreden vanaf de leeftijd van 62 jaar bij een uitkering van ten minste 75% ten minste het voor de deelnemer geldende wettelijk netto minimumloon, zoals dat geldt bij de aanvang van de uitkering van de deelnemer. Bij parttime arbeid (minder dan de normale arbeidsduur) of indien voor een deelnemer een loondispensatie - verleend door de Vakraad MITT of de Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekeringen (UWV) - geldt, wordt de uitkering naar rato van het aantal gewerkte uren per week, respectievelijk conform het door de Vakraad vastgestelde percentage verlaagd.
 4. De deelnemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% van de uitkering herleid tot het jaarbedrag.

B. Rechten van de deelnemer bij gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden

1. Voor de werknemer die is geboren in 1938 of eerder is bij aanvang van de deelneming aan de deeltijd-VUT-regeling de netto-uitkering respectievelijk de bruto uitkering als bedoeld onder A, eerste lid, sub a en b vastgesteld naar evenredigheid van de mate waarin het aantal te werken dagen op weekbasis wordt verminderd. De in de vorige volzin bedoelde uitkeringen worden telkens wanneer de deelnemer aan de VUT-regeling gebruik maakt van de mogelijkheid als bedoeld in artikel 3, onder B, tweede lid, aangepast met inachtneming van de mate waarin het aantal te werken dagen op weekbasis wordt verminderd.
2. De werknemer die is geboren in 1939 of later heeft van de aanvang van de deelneming aan de deeltijd-VUT-regeling tot de pensioendatum recht op eenzelfde som van de bruto uitkeringen als bedoeld onder A, eerste lid, sub b. Bij de aanvang van de deelneming aan de deeltijd-VUT-regeling wordt de bruto uitkering afgeleid van de bruto uitkering bij volledig uittreden en vastgesteld naar evenredigheid van de mate waarin het aantal te werken dagen op weekbasis wordt verminderd. De in de vorige volzin bedoelde uitkering worden telkens wanneer de deelnemer aan de VUT-regeling gebruik maakt van de mogelijkheid als bedoeld in artikel 4, onder B, tweede lid, aangepast. De bruto uitkering wordt dan afgeleid van de bruto uitkering die bij volledig uittreden zou gelden met inachtneming van de op dat tijdstip resterende som van de bruto uitkeringen als bedoeld in de eerste volzin en vastgesteld met inachtneming van de mate waarin het aantal te werken dagen op weekbasis wordt verminderd. In ieder deelnemingsjaar is de bruto uitkering maximaal 85 % van het bruto jaarinkomen vermenigvuldigd met het percentage van de deelneming dat in het betreffende deelnemingsjaar geldt.
3. Bij deelname aan de voltijd-VUT-regeling na deelname aan de deeltijd-VUT-regeling wordt in de gevallen als bedoeld in lid 1 een netto-garantie gegeven van 80%, respectievelijk 87,5% als bedoeld onder A, eerste lid, sub a.
4. Telkens wanneer de lonen ingevolge de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie worden verhoogd, worden deze verhogingen ook op de aanvangsuitkeringsgrondslag van een deelnemer in de deeltijd-VUT-regeling toegepast.
5. Van het bepaalde onder A. is het eerste lid onder c., het derde lid en het vierde lid van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat deze bepalingen naar rato van de mate van deelneming aan de VUT-regeling zullen worden toegepast en gewijzigd worden indien de mate van deelneming aan de VUT-regeling zich wijzigt op grond van artikel 4, onder B, tweede lid.
6. De artikelen 6 en 7 zijn van overeenkomstige toepassing naar evenredigheid van de mate van deelneming.

ARTIKEL 5

Voortzetting bestaande verzekeringen /voorzieningen en financiële verplichtingen

Bestaande pensioenvoorzieningen, alsmede de wettelijk verplichte vergoeding voor de inkomensafhankelijk premie in het kader van de Zorgverzekeringswet worden tot het bereiken van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen voortgezet. De

premies, respectievelijk de werkgeversaandelen daarin komen op de wijze zoals omschreven in artikel 7 voor rekening van de SUC.

ARTIKEL 6

Inhoudingen

1. Door de SUC wordt op de uitkering ingehouden:
 - a. de wettelijke inhoudingen,
 - b. het werknemersaandeel in de premie van de voor de betrokkene geldende pensioenregeling, met dien verstande dat de inhouding plaatsvindt, afhankelijk van de pensioenregeling die van toepassing is, tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62-jarige leeftijd respectievelijk de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
2. Bij gebruikmaking van de deeltijd-VUTregeling worden de in het vorige lid genoemde inhoudingen door de werkgever op de uitkering ingehouden.

ARTIKEL 7

Financiële verplichtingen

De SUC neemt naast de uitkering de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:

1. tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt, de wettelijk verplichte vergoeding voor de inkomensafhankelijk premie in het kader van de Zorgverzekeringswet
2. pensioenpremie voor deelnemers aan wie vanaf 1-1-1999 een VUT-uitkering wordt toegekend, en wel als volgt:
 - a. De SUC neemt naast de uitkering voor een deel de pensioenpremie van de pensioenregeling die voor de deelnemer geldt voor haar rekening. Het deel dat de SUC voor haar rekening neemt is echter nooit méér dan het werkgeversdeel in de pensioenpremie van de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds is of zou zijn geweest indien de betreffende deelnemer in die pensioenregeling zou hebben deelgenomen. De in dit lid bedoelde tegemoetkoming in de pensioenpremie duurt tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62-jarige leeftijd bereikt en wordt uitsluitend gedaan indien de deelnemer op de datum twee jaren voorafgaand aan zijn datum van uittreding reeds deelnemer was in de pensioenregeling die voor hem geldt.

ARTIKEL 8

Tijdstip uitkering

1. Het tijdstip van de betaling van de voltijd-VUT-uitkering ligt in de tweede helft van de maand waarover de voltijd-VUT-uitkering verschuldigd is.
2. De vakantietoeslag wordt in de maand juni betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9

Vermindering, respectievelijk wijziging van rechten

Wanneer de deelnemer tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW/AAW/WAZ/WAO/WIA/WW dan wel voor loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel een combinatie van genoemde rechten en eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de TW en/of de IOAW en/of de RWW, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering, dan dient hij dit te melden aan de administrateur. De in de vorige volzin bedoelde uitkeringen worden in mindering gebracht op de door de SUC te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de betreffende uitkeringen direct te melden aan de administrateur.

Artikel 3, eerste lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing op deze verplichting.

ARTIKEL 10

Vervallen of verminderen van aanspraken

1. Indien de deelnemer niet meer voldoet aan een van de voorwaarden opgenomen in artikel 4, vervallen de rechten van die deelnemer, alsmede de verplichtingen van de SUC jegens die deelnemer.
2. Indien de deelnemer tegen beloning werkzaamheden gaat verrichten, is hij verplicht dit aan de administrateur te melden. De uit deze werkzaamheden genoten inkomsten worden voor 80% in mindering gebracht op de door de SUC te verstrekken uitkering.
Indien de deelnemer ook na aanmaning niet voldoet aan deze verplichting, is de SUC bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

3. Indien van overheidswege een regeling in het leven wordt geroepen die naar aard en strekking vergelijkbaar is met deze regeling, zullen de aanspraken uit deze regeling worden verminderd met hetgeen uit de overheidsregeling voortvloeit.

ARTIKEL 11

Controle

De SUC c.q. de administrateur zal periodiek controle (doen) uitoefenen op de naleving van de voorwaarden. De werkgever en de deelnemer zijn verplicht alle gevraagde informatie te verstrekken.

ARTIKEL 12

Beroep

1. Met inachtneming van het bepaalde in het derde lid kan tegen een door de SUC genomen besluit binnen één maand na de dagtekening daarvan beroep worden ingesteld bij de Commissie van Beroep.
2. Het in de eerste lid bedoelde beroep kan worden ingesteld door:
 - de werknemer
 - de deelnemer
 - de nagelaten betrekkingen
 - de werkgever
3. Tegen besluiten met betrekking tot de aansluiting van een werkgever bij de SUC kan géén beroep worden ingesteld.
4. Indien de SUC hangende een beroepsprocedure als bedoeld in het eerste lid een nieuw besluit neemt over een zaak waarover een geschil is dat aan het beroep ten grondslag ligt, stelt zij de Commissie van Beroep hiervan onverwijld in kennis. Het besluit komt in de plaats van het oorspronkelijke besluit. Het beroep wordt geacht mede tegen dit nieuwe besluit te zijn gericht.
5. De behandeling van een beroep als genoemd in het eerste en tweede lid geschiedt volgens een reglement dat wordt vastgesteld en zo nodig wordt gewijzigd door partijen betrokken bij de CAO RAP MITT.
6. Indien belanghebbende desgevraagd een schriftelijke verklaring van instemming aan de commissie heeft overgelegd, zal de commissie uitspraak doen in de vorm van een bindend advies.

ARTIKEL 13

Beëindiging van de deelneming

De deelneming eindigt:

- a. met ingang van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- b. bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum, op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaats vond.

In het onder b bedoelde geval wordt aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaats vond.

ARTIKEL 14

Slotbepaling

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

ARTIKEL 15

Inwerkingtreding

Dit gewijzigde reglement is in werking getreden op 1 januari 2006

REGLEMENT OVERGANGSREGELING voor de Confectie-Industrie vanaf 1-1-2006 (Reglement E)

behorende bij de cao inzake Regeling Aanvulling Periodieke uitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT)

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

De begripsbepalingen in de CAO inzake Regeling Aanvulling Pensioenuitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT) , voor zover dit reglement daar niet in voorziet.

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Confectie-industrie:

de bedrijven die op grond van artikel 2, onder 1, van de CAO inzake Regeling Aanvulling Pensioenuitkeringen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO RAP MITT) behoren tot de mode- en interieurindustrie.

2. Werknemer:

- a. ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet;
- b. ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
 - I. al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
 - II. al het aangeboden werk binnen een door de werkgever naar redelijkheid – dit is met inachtneming van de wettelijke arbeidstijden en de mogelijkheden van de thuiswerker- te bepalen termijn af te leveren;
 - III. het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - IV. zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;

V. tenminste 40% van het wettelijk minimumloon te verdienen en uit dien hoofde onder de sociale verzekeringswetten te vallen;

3. Werkgever:

de natuurlijke of rechtspersoon die als werkgever in de Confectie-industrie als sub 1 omschreven, fungeert.

4. Pensioendatum:

de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

5. Prepensioendatum:

de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt.

Pensioenreglement:

het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

Prepensioen:

een prepensioenuitkering op grond van het pensioenreglement of een andere pensioenvoorziening die door een werkgever is getroffen.

SUC:

de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Confectie-industrie, gevestigd te Amsterdam.

Bedrijfstakpensioenfonds

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

;

10. Normale arbeidsduur:

de voor betrokkene geldende gemiddelde voltijdse wekelijkse arbeidsduur op kalenderjaarbasis krachtens de CAO voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

11. Overgangsuitkering:

de uitkering op grond van deze overgangsregeling.

12. Deelnemer:

degene die op grond van deze overeenkomst recht heeft op een overgangsuitkering en van dat recht ook gebruik maakt.

13. Administrateur:

de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

14. Jaarinkomen:

a: het vaste loon in geld zijnde het vaste maandelijkse of vierwekelijkse salaris dat op de datum van vaststelling van de prepensioengrondslag voor de deelnemer geldt, alsmede de vakantietoeslag, de 13e maanduitkering, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, overige vaste toeslagen mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen, herleid tot een jaarbedrag, het geheel op een euro naar boven afgerond en

b: het variabele loon zijnde de provisietoeslagen die in het jaar voorafgaand aan het lopende jaar zijn vastgesteld, op een hele euro naar boven afgerond.

Indien op de datum van vaststelling van de prepensioengrondslag de werkgever aan de werknemer tijdelijk geen loon of niet het normale loon is verschuldigd, omdat de werknemer:

- a. wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet geniet,
- b. gebruik maakt van het verlof ingevolge de Wet op het ouderschapsverlof,
- c. om andere redenen tijdelijk geen of niet gedurende de normale duur arbeid verricht in dienst van de werkgever,

dan wordt als het loon van de deelnemer beschouwd het loon, dat zonder verzuim voor hem zou hebben gegolden.

ARTIKEL 2

Werkingsfeer

1. Dit reglement heeft een tijdelijk karakter: het geldt tot het einde van de langstlopende overgangsuitkering op grond van de cao inzake het vrijwillig vervroegd uittreden confectie-industrie, zoals die vóór 1 januari 2006 bestond, doch niet langer dan de duur van de CAO RAP MITT .
2. De laatste mogelijkheid tot toekenning van een overgangsuitkering is op 31 december 2005. Na dit tijdstip kunnen geen nieuwe overgangsuitkeringen worden toegekend.
3. Dit reglement is uitsluitend van toepassing op:
 - de werkgevers op wie de bepalingen van de cao RAP MITT van toepassing zijn,
 - de deelnemers aan wie vóór 1 januari 2006 een overgangsuitkering is toegekend op grond van de cao inzake het vrijwillig vervroegd uittreden confectie-industrie zoals die op de ingangsdatum van de overgangsuitkering luidde.

ARTIKEL 3

Voorwaarden voor een overgangsuitkering

1. Een recht op een overgangsuitkering ingevolge dit artikel is strikt voorwaardelijk van karakter en wordt ingevolge dit artikel slechts verleend aan de werknemer, die op het moment dat hij gaat deelnemen de 60 jarige leeftijd, of in geval van deeltijd prepensionering de 55-jarige leeftijd maar nog niet de pensioendatum heeft bereikt en tijdens de looptijd van de cao vrijwillig vervroegd uittreden aan alle in dit artikel en in het reglement overgangsregeling gestelde voorwaarden voldoet.
2. De in het eerste lid bedoelde voorwaarden zijn:

- a. de werknemer moet op 30 juni 2003 40 jaar of ouder zijn
en
- b. moet vanaf 30 juni 2003 tot de ingangsdatum van het prepensioen ononderbroken als werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst zijn geweest van een werkgever die op 30 juni 2003 bij SUC is aangesloten
en
- c. moet gedurende de laatste 10 jaar, direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het prepensioen, ononderbroken als werknemer op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn geweest bij één of meer op 30 juni 2003 bij SUC aangesloten werkgevers
en
- d. mag niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet (ZW), de Algemene arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en/of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en/of de Wet werk en Inkomens naar Arbeidsvermogen (WIA) en/of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ), de Werkloosheidswet (WW) of de Wet Inkomensvoorziening Oudere en Gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze Werknemers (IOAW), dan wel loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW dan wel een combinatie van genoemde rechten en eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de Toeslagenwet (TW) en/of RWW dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering
en
- e. mag niet in het genot zijn van een ouderdomspensioen op grond van een arbeidsovereenkomst in de mode- en interieurindustrie
en
- f. moet in aanmerking komen voor een prepensioen;
en
- g. mag geen gebruik maken van de mogelijkheid van vrijwillig vervroegd uittreden.

In de diensttijd die onder b en c is vermeld mogen wel de volgende onderbrekingen voorkomen:

- een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
- andere onderbrekingen van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer, ter beoordeling van het bestuur van de SUC.

3. Ook voor de deelnemer die gebruik maakt van de mogelijkheid van een deeltijd prepensioen en derhalve slechts voor een overgangsuitkering in aanmerking kan komen die is afgestemd op een deeltijd prepensioen, gelden de voorwaarden die in de voorgaande leden staan genoemd.

ARTIKEL 4

Uitkeringsgrondslag voor de overgangsuitkering

Bij aanvang van de deelneming wordt als grondslag voor de overgangsuitkering gehanteerd: het voor de deelnemer geldende jaarinkomen zoals dit heeft gegolden 36 maanden voor de ingangsdatum van het prepensioen, verhoogd met de salarisverhogingen op grond van de cao voor de confectie-industrie tot en met de ingangsdatum van het prepensioen, met inachtneming van een maximum. Het maximum is per 1 januari 2006 vastgesteld op €87.809,--. Jaarlijks per 1 januari wordt dit bedrag geïndexeerd conform de indexcijfers. Het aldus gevonden bedrag wordt op een hele euro naar boven afgerond.

Indien voor de werknemer gedurende het gehele of een deel van het jaar voorafgaand aan het lopende jaar een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normale arbeidsduur heeft gegolden, wordt een deeltijd breuk of - indien in de genoemde periode niet steeds een arbeidsovereenkomst voor dezelfde arbeidsduur heeft gegolden –een gewogen deeltijd breuk op het maximum toegepast. Hierbij wordt:

- de deeltijd breuk verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale arbeidsduur;
-

ARTIKEL 5

Hoogte van de overgangsuitkering

1. De deelneming aan de regeling gaat in op de ingangsdatum van het prepensioen. Indien de deelnemer een prepensioen ontvangt anders dan op grond van de door het Bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde regeling(en), dan zal de overgangsuitkering niet eerder ingaan dan het geval zou zijn geweest indien het betreffende prepensioen wel bij het Bedrijfstakpensioenfonds zou worden uitgevoerd.
2. Als de deelneming aan de overgangsregeling begint op de prepensioendatum is de bruto uitkering een percentage van de uitkeringsgrondslag. Het percentage is afhankelijk van het jaar waarin de betreffende deelnemer is geboren. De bruto uitkering bedraagt aldus:
 - a. voor deelnemers geboren in 1941 of eerder: 80% van de uitkeringsgrondslag, verminderd met: het aantal deelnemingsjaren waarover prepensioen is opgebouwd vermenigvuldigd met 3,41% van de uitkeringsgrondslag, dan wel het daadwerkelijk opgebouwde prepensioen en wel het hoogste van de 2 laatstbedoelde bedragen;

- b. voor deelnemers geboren in 1942: 77,5% van de uitkeringsgrondslag, verminderd met: het aantal deelnemingsjaren waarover prepensioen is opgebouwd vermenigvuldigd met 3,41% van de uitkeringsgrondslag, dan wel het daadwerkelijk opgebouwde prepensioen en wel het hoogste van de 2 laatstbedoelde bedragen;
- c. voor deelnemers geboren in 1943 en later: 75% van de uitkeringsgrondslag, verminderd met: het aantal deelnemingsjaren waarover prepensioen is opgebouwd vermenigvuldigd met 3,41% van de uitkeringsgrondslag, dan wel het daadwerkelijk opgebouwde prepensioen en wel het hoogste van de 2 laatstbedoelde bedragen.

De deelnemer van wie het prepensioen elders dan bij het Bedrijfstakpensioenfonds is ondergebracht, is verplicht het daadwerkelijke prepensioen schriftelijk aan SUC op te geven, vergezeld van een schriftelijke verklaring van het betreffende pensioenfonds of de pensioenverzekeraar.

3. Indien het prepensioen ingaat vóór dan wel na het bereiken van de 62-jarige leeftijd, dan gaat ook de overgangsuitkering gelijktijdig met het prepensioen in. Uitstel van het prepensioen is echter niet toegestaan indien de deelnemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering en/of WAO/WIA-uitkering.

Indien vervroeging of uitstel als hiervoor bedoeld plaatsvindt, geldt het volgende:

- a. In geval van uitstel wordt de overgangsuitkering vastgesteld alsof de ingangsdatum van het prepensioen onveranderd de prepensioendatum zou zijn en vervolgens evenredig verhoogd.
 - b. In geval van vervroeging wordt de overgangsuitkering vastgesteld alsof de ingangsdatum van het prepensioen onveranderd de prepensioendatum zou zijn en vervolgens evenredig verlaagd.
De wijze waarop en de mate waarin de overgangsuitkering bij vervroeging wordt verlaagd kan door het bestuur na afloop van de CAO RAP MITT worden gewijzigd.
4. De bruto-uitkering wordt herleid tot een maandbedrag. Het uitkeringspercentage bij aanvang van de deelneming is bepalend voor de hoogte van de bruto-uitkering tot de pensioendatum. De bruto-uitkering bij aanvang van de deelneming is – ook na het in het derde lid bedoelde uitstel – maximaal 85% van de uitkeringsgrondslag voor de overgangsuitkering, verminderd met het hoogste bedrag bedoeld aan het slot van het tweede lid, onder a, b of c.
 5. De werknemer die een overgangsuitkering wil gaan ontvangen, dient dit tenminste vier maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de werkgever aan te melden. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat het aanvraagformulier drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum bij de administrateur wordt ingediend.

6. Indien en zolang het bestuur van oordeel is dat de middelen van het fonds dit toelaten, dan kan het bestuur besluiten dat de hoogte van de uitkering jaarlijks zal worden aangepast met het indexcijfer waaronder in dit reglement wordt verstaan het percentage in twee decimalen nauwkeurig vastgesteld, waarmee de lonen in de CAO MITT stijgen of dalen in de periode van een jaar lopend van 1 juli liggend voor de datum waarop het cijfer moet worden toegepast tot 2 juli van het daaraan voorafgaande jaar. Indien het indexcijfer negatief is, wordt dit gesteld op nul.
7. De uitkering bedraagt - bij een volledig uittreden vanaf de leeftijd van 62 jaar bij een uitkeringspercentage vóór aftrek van het opgebouwde prepensioen van ten minste 75% - ten minste het voor de deelnemer geldende wettelijk netto-minimumloon, zoals dat geldt bij de aanvang van de uitkering van de deelnemer, verminderd met het opgebouwde prepensioen. Met het opgebouwde prepensioen wordt bedoeld: het prepensioen dat volgt uit de berekening zoals is aangegeven in het tweede lid, onder a, b en c.
Bij parttime arbeid (minder dan de normale arbeidsduur) of indien voor een deelnemer een loondispensatie geldt, die is verleend door de Vakraad MITT of de Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), wordt de minimum uitkering naar rato van het aantal gewerkte uren per week verlaagd, respectievelijk conform het door de Vakraad vastgestelde percentage.

ARTIKEL 6

Overgangsuitkering in geval van deeltijd prepensioen

1. Indien het prepensioen van de deelnemer of de gewezen deelnemer gedeeltelijk in gaat (deeltijd prepensioen), dan zal ook de overgangsuitkering gedeeltelijk en naar evenredigheid van de mate waarin het prepensioen ingaat, ingaan. Het in artikel 5, vierde lid, bedoelde maximum wordt naar evenredigheid van de deeltijd gehanteerd.
De gedeeltelijke overgangsuitkering gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 55 jaar wordt.
Een verzoek tot deeltijd overgangsuitkering moet worden gedaan conform het bepaalde in artikel 5, lid 5.
De hoogte van de gedeeltelijke overgangsuitkering is steeds afgestemd op de mate waarin het deeltijdprepensioen op 1 januari van enig kalenderjaar was vastgesteld. De mate van deeltijd overgangsuitkering geldt voor ten minste één jaar lang.
Op het moment van uittreden moet de hoogte van de prepensioenuitkering reeds vaststaan.
2. Indien de mate van deeltijd prepensioen wijzigt, wordt de deeltijd overgangsuitkering gelijktijdig en in dezelfde mate aangepast. De deeltijd overgangsuitkering kan uitsluitend worden aangepast naar een mate van deeltijd pensionering van 1, 2, 3, of 4 dagen per week.
De gemaakte keuze voor een wijziging geldt voor ten minste één jaar met uitzondering van het jaar waarin de pensioendatum valt.

3. Indien vervroeging of uitstel als bedoeld in artikel 5, derde lid, plaatsvindt, geldt het volgende:
 - a. In geval van uitstel wordt de deeltijd overgangsuitkering vastgesteld alsof de ingangsdatum van het prepensioen onveranderd de prepensioendatum zou zijn en vervolgens evenredig verhoogd.
 - b. In geval van vervroeging wordt de deeltijd overgangsuitkering vastgesteld alsof de ingangsdatum van het prepensioen onveranderd de prepensioendatum zou zijn en vervolgens evenredig verlaagd.
De wijze waarop en de mate waarin de overgangsuitkering bij vervroeging wordt verlaagd kan door het bestuur na afloop van de CAO RAP MITT worden gewijzigd.
4. De deelnemer is verplicht de SUC volledig en correct te informeren over zijn deeltijd pre-pensioen en wijzigingen daarin. Indien hij deze verplichting niet of niet juist nakomt, kan de SUC hem het recht op een overgangsuitkering met onmiddellijke ingang of, indien van toepassing, met terugwerkende kracht ontzeggen en de uitbetaling van de uitkering stopzetten.

ARTIKEL 7

Inhoudingen

Op de Overgangsuitkering worden ingehouden de wettelijke inhoudingen.

ARTIKEL 8

Financiële verplichtingen

1. De SUC neemt naast de uitkering:
 - a. voor een deel de pensioenpremie van de pensioenregeling die voor de deelnemer geldt voor haar rekening, indien in de betreffende pensioenregeling een voor alle deelnemers gelijke doorsneepremie wordt gehanteerd en het werkgeversdeel in de betreffende premie eveneens voor alle deelnemers in die pensioenregeling gelijk is.. Het deel dat de SUC voor haar rekening neemt is echter nooit méér dan het werkgeversdeel in de pensioenpremie van de pensioenregeling van de het Bedrijfstakpensioenfonds is of zou zijn geweest indien de betreffende deelnemer in die pensioenregeling zou hebben deelgenomen. De in dit lid bedoelde tegemoetkoming in de pensioenpremie duurt tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62-jarige leeftijd bereikt en wordt uitsluitend gedaan indien de deelnemer op de datum twee jaren voorafgaand aan zijn datum van uittreding reeds deelnemer was in de pensioenregeling die voor hem geldt.
 - b. de wettelijk verplichte vergoeding voor de inkomensafhankelijke premie in het kader van de Zorgverzekeringswet voor zijn rekening.

2. In geval van deeltijd prepensioen en een gedeeltelijke overgangsuitkering, geldt het bepaalde in het eerste lid naar evenredigheid van de mate van deeltijd.

ARTIKEL 9

Tijdstip uitkering

1. De overgangsuitkering wordt in maandelijkse termijnen gelijktijdig met het prepensioen uitbetaald. De deelneming aan deze regeling kan uitsluitend aanvangen aan het begin van elke kalendermaand.
2. De eerste overgangsuitkering wordt door de administrateur aan de deelnemer betaald over de maand waarin de deelneming is aangevangen. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de overgangsuitkering verschuldigd is.

ARTIKEL 10

Vermindering, respectievelijk wijziging van rechten

Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW/WAZ/WAO/WIA/WW dan wel voor loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel een combinatie van genoemde rechten en eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de TW en/of de IOAW en/of de RWW, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering, dan dient hij dit te melden aan de administrateur. De in de vorige volzin bedoelde uitkeringen worden in mindering gebracht op de door de administrateur te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de betreffende uitkeringen direct te melden aan de administrateur.

Indien de deelnemer ook na aanmaning niet voldoet aan deze verplichting, is de SUC bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

ARTIKEL 11

Vervallen of verminderen van aanspraken

1. Indien de deelnemer niet meer voldoet aan een van de voorwaarden opgenomen in dit reglement, vervallen de rechten van die deelnemer, alsmede de verplichtingen van de SUC jegens die deelnemer.
2. Indien van overheidswege een regeling in het leven wordt geroepen die naar aard en strekking vergelijkbaar is met deze regeling, zullen de aanspraken uit deze regeling worden verminderd met hetgeen uit de overheidsregeling voortvloeit.

ARTIKEL 12

Controle

De administrateur zal periodiek controle (doen) uitoefenen op de naleving van de voorwaarden. De werkgever en de deelnemer zijn verplicht alle gevraagde informatie te verstrekken.

ARTIKEL 13

Beroep

1. Met inachtneming van het bepaalde in het derde lid kan tegen een door de SUC genomen besluit binnen één maand na de dagtekening daarvan beroep worden ingesteld bij de Commissie van Beroep.
2. Het in de eerste lid bedoelde beroep kan worden ingesteld door:
 - de werknemer
 - de deelnemer
 - de nagelaten betrekkingen
 - de werkgever
3. Tegen besluiten met betrekking tot de aansluiting van een werkgever bij de SUC kan géén beroep worden ingesteld.
4. Indien de SUC hangende een beroepsprocedure als bedoeld in het eerste lid een nieuw besluit neemt over een zaak waarover een geschil is dat aan het beroep ten grondslag ligt, stelt zij de Commissie van Beroep hiervan onverwijld in kennis. Het besluit komt in de plaats van het oorspronkelijke besluit. Het beroep wordt geacht mede tegen dit nieuwe besluit te zijn gericht.

5. De behandeling van een beroep als genoemd in het eerste en tweede lid geschiedt volgens een reglement dat wordt vastgesteld en zo nodig wordt gewijzigd door partijen betrokken bij de CAO RAP MITT.
6. Indien belanghebbende desgevraagd een schriftelijke verklaring van instemming aan de commissie heeft overgelegd, zal de commissie uitspraak doen in de vorm van een bindend advies.

ARTIKEL 14

Beëindiging van de deelneming

De deelneming eindigt:

- a. met ingang van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt of bij eerdere ingang van het ouderdomspensioen;
- b. bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum, op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaats vond.

In het onder b bedoelde geval wordt aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaats vond.

ARTIKEL 15

Hardheidsclausule

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

ARTIKEL 16

Inwerkingtreding

Dit gewijzigde reglement is in werking getreden op 1 januari 2006

