

CAO VRIJWILLIG UITTREDEN SLAGERSBEDRIJF

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk (ZH)

partij ter ene zijde en

de hierna te noemen organisaties van werknemers in het slagersbedrijf
FNV Bondgenoten
Goeman Borgesiuslaan 74, 3506 GR Utrecht;
CNV BedrijvenBond
Pr. Bernhardweg 69, 3991 DE Houten.

partij ter andere zijde

te samen vormend het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf, gevestigd in het Slagershuis,
Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk (ZH)

in overweging genomen hebbend,

- dat het slagersbedrijf reeds enige jaren een regeling kent voor het vrijwillig uittreden;
- dat deze regeling voorheen onderdeel uitmaakte van de CAO Sociale Fondsen;
- dat partijen i.v.m. de importantie van deze regeling het zaak vinden om deze regeling onder te brengen in een aparte CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf;
- dat partijen streven naar een algemeen verbindendverklaring van deze CAO voor vijf jaar;

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2002 tot en met 31 december 2006 te zijn overeengekomen.

ALGEMENE BEPALINGEN

Terminologie

Waar in deze CAO de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige voornaamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat in neutrale zin, steeds eveneens omvattende de vrouwelijke vorm.

Artikel 1

Definities

Administrateur: Relan Pensioen BV.

STIVUS: de Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, gevestigd te 's-Gravenhage, waarvan de statuten aan deze overeenkomst zijn gehecht.

Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft.

Onderneming: een onderneming waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven.

Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming.

Heffingsgrondslag:

1. Dit is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven.

Tot het loon behoren niet:

- a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5° van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek is over de over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

Artikel 2

Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst inzake vrijwillig uittreden geschiedt volgens de statuten en het financieringsreglement van de Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf "STIVUS", die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

De uitvoering wordt opgedragen aan de STIVUS, die onder zijn verantwoordelijkheid zulks kan delegeren aan de administrateur. De STIVUS kan zo nodig ook andere organisaties als administrateur aanwijzen na het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf te hebben gehoord.

Artikel 3

Heffingen

De financiering van deze regelingen inzake vrijwillig uittreden geschiedt door:

1. Een door de werkgever verplicht te betalen bijdrage aan de STIVUS. Deze bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van de STIVUS. Hierover wordt eerst advies ingewonnen bij de administrateur. De administrateur zal dit advies baseren op een begroting van de inkomsten en uitgaven voor het betreffende jaar.

De bijdrage bestaat uit een vast te stellen premie, berekend als percentage van de heffingsgrondslag.

De werkgever is verplicht de administrateur daartoe de vereiste informatie te verschaffen.

De bijdrage aan de STIVUS is 2,55% van de heffingsgrondslag van het gelijke jaar en komt ten laste van de werkgever.

De werkgever is van de verplichting tot betaling gekwetend door betaling aan de administrateur.

2. Eventuele andere bijdragen.

Artikel 4

Regeling inzake vrijwillig uittreden

1. Aanspraak op de uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarop de werknemer deze leeftijd heeft bereikt, één en ander onder de voorwaarde dat de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren, direct voorafgaande aan het moment van deelneming, in dienstverband werkzaam is geweest in de vleessector, voor zover deze bestreken wordt door:
 - de CAO STIVUS;
 - de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafvallen en Darmen (Vuvlegro);
 - de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleeswarenindustrie (VuV);

- de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie inzake vrijwillig uittreden;
 - het inlegvel slagerij-personeel, behorende bij de CAO voor winkelpersoneel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen,
- behoudens beperkte onderbreking buiten zijn schuld, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de STIVUS en zijn arbeid beëindigt.
2. Geen aanspraak op uitkering krachtens deze regeling kan doen gelden c.q. verliest zijn aanspraak:
- a. hij die een volledige uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet;
 - b. hij die onder een afvloeiingsregeling of nonactiviteitsregeling valt;
 - c. hij die niet voldoet aan de in het reglement van de STIVUS opgenomen voorwaarden.

Artikel 5

Hoogte van de uitkering

De uitkering bedraagt per dag 80% bruto van het dagloon, dat wordt gebaseerd op het gemiddelde jaarloon dat de werknemer heeft verdiend in het kalenderjaar gelegen vijf jaren voor aanvang deelneming, in welk jaarloon begrepen zijn alle toeslagen (m.u.v. vakantietoeslag), provisie alsmede de vergoeding voor regelmatig gemaakte overuren.

Dit dagloon zal vervolgens worden verhoogd met de overeengekomen CAO-verhogingen in de jaren na het voornoemde kalenderjaar tot de datum waarop de deelneming zal aanvangen.

In het geval de werknemer met deeltijd VUT gaat, wordt de hoogte van de uitkering bepaald conform het bepaalde in artikel 3a van het Reglement van de Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf "STIVUS".

Indien regelmatig een vleespakket werd verstrekt, zal de waarde hiervan mede tot grondslag dienen voor de uitkering, waarbij de waarde op € 4,54 wordt gesteld of zoveel meer als de CAO voor het Slagersbedrijf bepaalt.

Het maximum van de uitkering is gelijk aan het dagloon in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, het minimum van de uitkering kan niet minder zijn dan het voor betrokkene geldende wettelijke minimumloon, zulks op basis van 100% netto.

De uitkering is niet hoger dan 95% van het laatste door de werknemer verdiende nettoloan, met inachtneming van het overige daaromtrent in dit artikel bepaalde.

Boven de uitkering wordt aan de betrokken werknemer een vakantietoeslag verstrekt van 8% van de uitkering. Bovendien wordt rechtstreeks door de STIVUS voor de betrokken werknemer de pensioenpremie betaald over 100/80 x de uitkering, overeenkomstig de statuten en het reglement van het Bedrijfspensioenfonds voor het Slagersbedrijf. Voor deelnemers die niet onder voornoemd, doch onder een ander bedrijfspensioenfonds vallen, zal het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie overeenkomstig het gebruik bij de betreffende pensioenregeling door de STIVUS worden betaald.

De hoogte van de uitkering zal telkens aangepast worden overeenkomstig toekomstige algemene loonmaatregelen van de overheid en/of loonmaatregelen op grond van de CAO voor het Slagersbedrijf.

De deelnemer heeft recht op de overhevelingstoeslag ter compensatie van de op zijn uitkering in te houden premies AAW en AWBZ.

STIVUS is niet verplicht tot het betalen van de premies AAW en AWBZ.

Artikel 6

Inhoudingen

1. De STIVUS zal op de uitkering inhouden:
 - a. de loonbelasting en premies AOW, AWW;
 - b. het werknemersaandeel in de premie Ziekenfondswet voor zover deelnemer verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet;
 - c. De premie AWBZ.
2. Het werkgeversaandeel in de premies zoals omschreven in het reglement komt voor rekening van de STIVUS.

Artikel 7

Rechtsgeldigheid en duur

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2002 en loopt tot en met 31 december 2006. Opzegging kan gebeuren door partijen tegen 31 december 2004, waarbij een opzegtermijn van tenminste drie maanden in acht moet worden genomen.

Wenst één der partijen bij beëindiging van de looptijd van de CAO wijzigingen te zien aangebracht, dan wordt de andere partij daarvan ten minste drie maanden voor 31 december 2006 schriftelijk op de hoogte gesteld.

Uiterlijk twee maanden voor 31 december 2006 dienen wijzigingsvoorstellen aan de andere partijen schriftelijk te worden toegezonden. Partijen treden in dat geval onmiddellijk met elkaar in overleg. Indien voor 31 december 2006 over de voorgestelde wijziging(en) geen overeenstemming is bereikt, blijft de CAO onveranderd van kracht, waarbij de geldigheidsduur geacht wordt verlengd te zijn met een jaar. Indien door geen der partijen deze CAO wordt opgezegd, wordt deze CAO geacht te zijn verlengd voor de tijd van een jaar.

Aldus getekend d.d.

- Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie
J.A. van den Berg, voorzitter, L.C.G. Edeling, algemeen directeur
- FNV Bondgenoten,
R.R.J.B. Peters, bestuurder
- CNV BedrijvenBond,
Bruggeman, voorzitter, J.S. Swart, vakgroepbestuurder cluster voeding

STATUTEN VAN DE STICHTING VRIJWILLIG UITTREDEN SLAGERSBEDRIJF

Artikel 1

Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf; ook te noemen "STIVUS"
2. Zij heeft haar zetel te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Doel

Het doel van de "STIVUS" is om aan bepaalde groep van werknemers in het slagersbedrijf, op wie van toepassing is de collectieve arbeidsovereenkomst voor het slagersbedrijf de mogelijkheid te openen vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden, op basis van de "collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Uittreden voor het Slagersbedrijf" en uitkeringen te doen krachtens daarvoor vastgesteld reglement.

Artikel 3

Duur

De stichting is opricht voor onbepaalde tijd.

Artikel 4

Financiële middelen

1. De financiële middelen van de stichting bestaan uit:
 - a. de door de werkgevers te storten bijdragen als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervroegd uittreden;
 - b. bijdragen van de overheid;
 - c. schenken, legaten en erfstellingen;
 - d. alle overige haar toevallende baten en inkomsten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijvingen.

Artikel 5

Uitkeringen

De uitkeringen aan de daarvoor in aanmerking komende uitgetreden werknemers geschieden op basis van de bepalingen van een door het bestuur vast te stellen reglement.

Artikel 6

Bestuur

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit zes leden.
2. De bestuursleden worden benoemd als volgt:
 - a. drie leden door de Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, alsmede een plaatsvervanger voor ieder van hen;
 - b. drie leden door de gezamenlijke werknemersorganisaties in het slagersbedrijf, alsmede een plaatsvervanger voor ieder van hen.
3. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor een tijd van drie jaar.

4. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar.
5. De organisatie, die een bestuurslid benoemde, kan te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in zijn plaats tot bestuurslid benoemen.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door schriftelijk bedanken;
 - c. door onder curatele stelling of faillissement;
 - d. door ontslag door het bestuur van de organisatie, die het betreffende bestuurslid benoemde.

Artikel 7

Voorzitter, Vice-voorzitter en secretaris

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter, met dien verstande, dat het voorzitterschap in de even jaren wordt vervuld door een van de leden uit de werknemerssector en het vice-voorzitterschap door een van de leden uit de werkgeverssector en voor de oneven jaren het omgekeerde.
2. De secretaris wordt door het bestuur, al dan niet uit zijn midden benoemd.
3. Indien de secretaris niet uit het bestuur wordt benoemd, maakt hij geen deel uit van het bestuur. De secretaris heeft het recht de bestuursvergaderingen bij te wonen, doch heeft slechts een adviserende stem.

Artikel 8

Bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd. De in de wet voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.
2. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door twee van de volgende personen: de voorzitter, de vice-voorzitter en de secretaris.

Artikel 9

Administrateur en beheer

1. Het bestuur is bevoegd de uitvoering van de uitkeringsregeling, alsmede het daaraan verbonden financieel beheer op te dragen aan een administrateur. Het bestuur blijft verantwoordelijk voor deze uitvoering en het beheer van het fondsvermogen.
2. De administrateur wordt benoemd en ontslagen door het bestuur.

Artikel 10

Bestuursvergaderingen

Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of tenminste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen.

Artikel 11

1. Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet tenminste twee bestuursleden, benoemd door de werkgeversorganisaties en twee bestuursleden benoemd door de werknemersorganisaties, zoals vermeld in artikel 6 lid 2, aanwezig zijn.

2. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met volstreekte meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
3. Elk bestuurslid brengt één stem uit.
4. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt schriftelijk gestemd.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen wederom dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. De leden van het bestuur zijn bevoegd zich door een daartoe schriftelijk gevolmachtigd ander lid van het bestuur te doen vertegenwoordigen.

Artikel 12

Boekjaar en jaarstukken

1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar.
2. De voorzitter draagt er zorg voor dat jaarlijks een begroting wordt opgesteld van de baten en lasten van het eerstkomende boekjaar en zendt deze begroting tenminste twee maanden voor de afloop van het lopende boekjaar aan alle bestuurders toe.
De begroting wordt door het bestuur in een vergadering, die tenminste zes weken voor de afloop van het lopende boekjaar wordt gehouden, vastgesteld en wordt, ten blijke daarvan, door de voorzitter en de secretaris ondertekend.
Deze begroting is voor alle bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar.
3. De administrateur, bedoeld in artikel 9, legt jaarlijks voor één juli aan het bestuur rekening en verantwoording af over het door hem over het afgelopen boekjaar gevoerde beheer. De rekening en verantwoording vindt plaats onder overlegging van een rapport van een door het bestuur benoemde externe registeraccountant. Het rapport wordt door het bestuur vastgesteld.
4. Het bestuur stelt jaarlijks voor één juli een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. In dit verslag wordt door het bestuur rekenschap van het gevoerde beleid, conform het doel van de stichting, afgelegd.
5. Het in lid 4 bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd door een registeraccountant of een accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid; uit de accountantsverklaring en het jaarverslag moet blijken dat de uitgaven conform het doel van de stichting zijn gedaan.
6. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers gelegd:
 - a. ten kantore van het secretariaat van de stichting, per adres Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk (ZH);
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
7. Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
8. Het bestuur is verplicht het verslag en de accountantsverklaring als bedoeld in de leden 4 en 5 tenminste tien jaar lang te bewaren.

Artikel 13

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand der stichting zodanige aantekeningen te (doen) houden dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.

2. Het jaarstuk als bedoeld in lid 1 wordt door het bestuur vastgesteld en wordt tenminste 10 jaar lang bewaard.

Artikel 14

Wijziging van de statuten en ontbinding van de stichting

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met algemene stemmen.
3. Een statutenwijziging treedt in werking nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt.

Artikel 15

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

Artikel 16

Slotbepaling

In alle gevallen, waarin niet door deze statuten of de reglementen van de stichting dan wel door de wet is voorzien, beslist het bestuur.

REGLEMENT VAN DE STICHTING VRIJWILLIG UITTREDEN SLAGERSBEDRIJF "STIVUS"

Artikel 1

STIVUS: Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf gevestigd te Zoetermeer

Slagersbedrijf: de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor het Slagersbedrijf.

Deelnemer: de werknemer in het slagersbedrijf wiens verzoek om aan de regeling uittreden te mogen deelnemen door het bestuur van de STIVUS is ingewilligd.

Administrateur: Relan Pensioen BV.

Artikel 2

Deelnemer

Deelnemer aan de regeling kan zijn de werknemer in het slagersbedrijf die voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 3.

Artikel 3

Voorwaarden en deelneming

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

- De eerste dag van de maand hebben bereikt die volgt op de maand waarop hij 60 jaar is geworden.
- Gedurende de laatste 10 jaren direct voorafgaande aan het moment van deelneming, in dienstverband werkzaam is geweest in de vleessector, voor zover deze bestreken wordt door:
 - de CAO STIVUS;
 - de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafvallen en Darmen (Vuvlegro);
 - de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleeswarenindustrie (VuV);
 - de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie inzake vrijwillig uittreden;
 - het inlegvel slagerij-personeel, behorende bij de CAO voor winkelpersoneel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen,behoudens beperkte onderbreking buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de STIVUS en zijn arbeid beëindigt.
- Gedurende de hiervoor genoemde periode van tien jaren ten behoeve van de betrokken werknemer de vastgestelde VUT-premie is betaald aan een VUT-fonds in de vleessector zoals omschreven is in het vorige gedachtestreepje.
- Niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet, WAO of WW; Voor dit artikel wordt de loondoorbetalingsverplichting op basis van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met een uitkering ingevolge de Ziektewet.
- Niet onder een afvloeiingsregeling of nonactiviteitsregeling vallen;
- Het dienstverband geheel of gedeeltelijk hebben beëindigd;
- Het aanvraagformulier dient ten minste drie maanden vóór de gevraagde ingangsdatum in het bezit te zijn van de administrateur.

Artikel 3a

Deeltijd VUT

1. De werknemer kan, onder de genoemde voorwaarden in artikel 3, zijn dienstverband gedeeltelijk beëindigen en daarbij aanspraak maken op een partiële uitkering krachtens de regeling. Deze partiële uitkering wordt vastgesteld op het percentage aan uren waarmee het dienstverband is beëindigd, welk percentage vermenigvuldigd wordt met de uitkering krachtens artikel 4 van de regeling.

De aanspraak op een partiële uitkering bestaat ook wanneer de werknemer een volledige uitkering geniet en vervolgens besluit een gedeeltelijk dienstverband aan te gaan. In dat geval wordt de volledige uitkering vermindert met het percentage waarmee het dienstverband is aangegaan. Dit percentage wordt vastgesteld door het aantal uren van het nieuwe dienstverband te delen door het aantal uren waarop de volledige uitkering is vastgesteld.

2. Indien werknemer met deeltijd-VUT gaat, dient de administrateur binnen drie maanden voorafgaande aan de ingangsdatum hiervan in kennis te worden gesteld. Aan de administrateur wordt daarbij opgave gedaan van de periode waarvoor en de mate waarin de werknemer met deeltijd-VUT gaat. Een afschrift van de arbeidsovereenkomst waarin het gedeeltelijke dienstverband is neergelegd zal tevens aan de administrateur worden overgelegd. Eén en ander met dien verstande dat de overeengekomen deeltijd-VUT voor tenminste 6 maanden dient te gelden.
3. Bij een werknemer met een partiële uitkering die (gedeeltelijk) werkzaam is in een onderneming als bedoeld in deze CAO en die zijn werkzaamheden beëindigt herleeft de aanspraak op een volledige uitkering krachtens de regeling. Deze werknemer wordt geacht aanspraak te maken op een herleeft volledige uitkering indien binnen twee maanden voor het verstrijken van de periode van deeltijd VUT als bedoeld in het tweede lid van dit artikel de administrateur geen mededeling is gedaan over een al dan niet gewijzigde voortzetting van de deeltijd-VUT.
4. Bij een werknemer met een partiële uitkering die (gedeeltelijk) werkzaam is in een andere onderneming als bedoeld in deze CAO en die zijn werkzaamheden beëindigt, herleeft niet de aanspraak op een volledige uitkering krachtens deze regeling. Deze werknemer behoudt in dat geval uitsluitend zijn aanspraak op de partiële uitkering.

Artikel 4

Rechten van de deelnemer

1. De STIVUS willigt het verzoek tot deelneming in als naar haar oordeel aan de voorwaarden is voldaan. De deelneming kan slechts aanvangen op de eerste van een kalendermaand. De deelnemer heeft recht op een uitkering van 80% bruto van het dagloon, dat wordt gebaseerd op het gemiddelde jaarloon dat de werknemer heeft verdiend in het kalenderjaar gelegen vijf jaren voor aanvang deelneming, in welk jaarloon begrepen zijn alle toeslagen (m.u.v. vakantietoeslag), provisie alsmede de vergoeding voor regelmatig gemaakte overuren. Dit dagloon zal vervolgens worden verhoogd met de overeengekomen CAO verhogingen in de jaren na het voornoemde kalenderjaar tot de datum waarop de deelneming zal aanvangen. Indien regelmatig een vleespakket werd verstrekt, zal de waarde hiervan mede tot grondslag dienen voor de uitkering, waarbij de waarde op € 4,50 wordt gesteld of zoveel meer als de CAO voor het Slagersbedrijf bepaalt.
2. Het maximum van de uitkering is gelijk aan het dagloon in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, het minimum van de uitkering kan niet minder zijn dan het voor betrokkene geldende wettelijk minimum loon, zulks op basis van 100% netto. De uitkering is niet hoger dan 95% netto, met inachtneming van het overige bepaalde in dit artikel.
3. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen verricht en wordt telkens aangepast overeenkomstig toekomstige algemene loonmaatregelen van de overheid of op grond van de CAO voor het Slagersbedrijf. Boven de uitkering wordt verstrekt een vakantietoeslag volgens artikel 5 van de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.
4. Bij het overlijden van de deelnemer wordt aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg uitgekeerd een bedrag, over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de twee maanden na die waarin het overlijden plaatsvond, gelijk aan de uitkering die de deelnemer laatstelijk rechtens toekwam.

Artikel 5

Inhoudingen

Door de STIVUS worden op de uitkering ingehouden:

- de loonbelasting en de premies AOW, AWW;
- het werknemersaandeel in de premie Ziekenfondswet, voor zover deelnemer verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet;
- de eigen bijdrage voor de pensioenpremie, indien inhouding rechtens ook gebeurde voordat de betrokkene gebruik maakte van de regeling tot vrijwillig uittreden;
- de premie AWBZ.

De ingehouden premies worden door de STIVUS rechtstreeks afgedragen aan de betreffende instanties.

Artikel 6

Financiële verplichting STIVUS

De STIVUS neemt de volgende financiële verplichtingen voor zijn rekening:

- de doorbetaling van de pensioenpremie als bedoeld in art. 5 van de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.
- het werkgeversaandeel in de premie Ziekenfondswetten.

Artikel 7

Tijdstip van de uitkering

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

Artikel 8

Vermindering c.q. wijziging van de rechten

1. Indien de deelnemer tijdens het deelnemerschap inkomsten geniet uit (deel)arbeid dan wel krachtens enige sociale wet, dient hij dit onverwijld te melden aan de STIVUS. In het geval het inkomen van de deelnemer door combinatie van de uitkering en de andere inkomsten uit arbeid meer bedraagt dan 100% van het loon, dat grondslag is van de uitkering, wordt het meerdere in mindering gebracht op de uitkering. De deelnemer is bovendien verplicht wijziging in de hiervoor bedoelde neveninkomsten onverwijld te melden.
2. Indien het bepaalde in het eerste lid moet worden toegepast, vindt de afrekening per uitkeringsbedrag plaats.

Artikel 9

Het vervallen van het deelnemerschap

Wanneer de deelnemer tijdens het deelnemerschap niet of niet meer voldoet aan een der voorwaarden in dit reglement, in het bijzonder artikel 3 en artikel 8, kan het bestuur zijn deelnemerschap en het recht op uitkering vervallen verklaren.

Artikel 10

Uitvoering

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

Artikel 11

Controle

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

Artikel 12

Beëindiging

Het deelnemerschap eindigt:

- a. op de datum dat de deelnemer recht krijgt op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet;
- b. bij overlijden;
- c. in gevallen bedoeld in artikel 9.

Artikel 13

Lid 1: In alle zaken betreffende toelating, uitkering en vervallen van deelnemerschap, waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Lid 2: In de gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van de regeling tot vrijwillig uittreden uit het slagersbedrijf, heeft het bestuur de bevoegdheid om in voor de werknemer gunstige zin van dit reglement af te wijken.

Artikel 14

Beroep

Degene ten aanzien van wie door de STIVUS een beslissing is genomen over al of niet toelating dan wel vervallen van deelnemerschap, met inbegrip van gevallen als bedoeld in art. 13, lid 2, kan tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij een door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf, Slagershuis, Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk (Z.H.), te benoemen commissie van drie personen. Deze commissie regelt zelf de wijze van behandeling van het beroep.