



**Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie
Aanvullende voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid 2019
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

**Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van
19 december 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de
collectieve arbeidsovereenkomst inzake Aanvullende Voorzieningen bij
Arbidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie**

UAW Nr. 12045

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vakraad Mode Interieur Tapijt & Textiel Industrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: MODINT;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III IV en V is bepaald:

Artikel 1 Werkingsfeer en duur

1. Deze overeenkomst geldt voor de werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

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 langgestrekte 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 afvalstoffen 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 gordijnenateliers, behoudens gordijnenateliers die lid zijn van de Centrale Branchevereniging Wonen (CBW), alles met uitzondering van ondernemingen:
- waarin de verwerking geschiedt door detailhandelsondernemingen, die uitsluitend de in de detailhandel gebruikelijke bewerkingen verrichten;
 - 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;
 - die in hoofdzaak artikelen vervaardigen, terzake waarvan de CAO voor de lederwarenindustrie, dan wel de CAO voor zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel 'SZS', dan wel onderdeel A van toepassing is;
 - die in hoofdzaak het maatkledingbedrijf uitoefenen.
- 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, of anderszins aan de bepalingen van deze overeenkomst is gebonden.

3. *Werknemer*

- leder, 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.
- leder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt indien en voor zover hij gewoon is:
 - al het aangeboden werk mits het passende arbeid is dat binnen de wettelijke werkweek door de thuiswerker kan worden verricht, te aanvaarden;
 - 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;
 - het werk, althans in hoofdzaak, persoonlijk te verrichten, naar de door of namens de werkgever te geven aanwijzingen;
 - zich te houden aan de met de werkgever overeengekomen vakantieperiode, waarbij vrijaf nemen buiten de vakantieperiode niet te verenigen is;
 - 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. *SAVAMITT*

De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.

6. *SAVACO*

De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Confectie-Industrie te Amsterdam.

7. *SAVAT*

De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Textielindustrie te Tilburg.

8. *SAVAMITT-verzekering*

De in deze CAO en in het bij deze CAO gevoegde Reglement Aanvullende Verzekeringen voor werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, dat geacht wordt onderdeel uit te maken van deze CAO, geregelde verzekering.

9. *SAVAMITT-reglement*

Het door SAVAMITT uitgevoerde Reglement Aanvullende Verzekeringen voor werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

10. *SAVAMITT-uitkeringen*

De uitkeringen op grond van deze CAO en het SAVAMITT-reglement.



11. *Bruto-loon:*

Het bruto-loon zoals omschreven in het SAVAMITT-reglement

12. *WAO-gat*

De inkomensderving die voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid optreedt als gevolg van de wijziging van de uitkeringsstructuur van de WAO door de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen. (Stb. 1993, 412 en 413).

13. *WIA*

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

14. *WGA*

Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten

15. *WGA-loongerelateerde uitkering*

Uitkering zoals bedoeld in artikel 59 van de WIA, waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht heeft.

16. *WGA-loonaanvullingsuitkering*

Uitkering zoals bedoeld in artikel 60 van de WIA, waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht heeft.

17. *WGA-vervolguitkering*

Uitkering zoals bedoeld in artikel 60 van de WIA, waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht heeft.

18. *UWV*

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Artikel 3 WGA-hiaatverzekering

1. Ten behoeve van werknemers die op of na 1 januari 2014 arbeidsongeschikt zijn geworden, en die bij voortdoring van de arbeidsongeschiktheid vanaf 1 januari 2016 in aanmerking komen voor een WGA-uitkering in de zin van de WIA wordt voorzien in een collectieve verzekering tegen de financiële gevolgen van de WIA middels de zgn. SAVAMITT-verzekering, op de wijze en onder de voorwaarden zoals vastgesteld in deze CAO, het SAVAMITT-reglement en de verzekeringsvoorwaarden van Centraal Beheer Achmea.

2. CAO-partijen hebben met verzekeraar Centraal Beheer Achmea ten behoeve van werknemers en werkgevers een overeenkomst gesloten, gericht op een uitgebreide collectieve dekking van het WGA-hiaat.

De SAVAMITT-verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering. Afhankelijk van de situatie vult de zgn SAVAMITT-uitkering het verschil tussen het oude en het nieuwe loon aan tot 75% of 70% conform de navolgende berekeningen:

- Bij benutting van ten minste 50% van de resterende verdien capaciteit wordt de zgn. bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: $75\% * \{ \text{gemaximeerde oude loon} - (\text{nieuwe loon} * (\text{WIA-loon/ongemaximeerde oude loon})) \} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}$.
- Bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit wordt de zgn. bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: $70\% * \{ \text{gemaximeerde oude loon} - (\text{nieuwe loon} * (\text{WIA-loon/ongemaximeerde oude loon})) \} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}$.
- Bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt de zgn bruto SAVAMITT-uitkering als volgt berekend: $75\% * \text{gemaximeerde oude loon} - \text{wettelijke WGA-uitkering} - \text{wettelijke WW-uitkering}$

Onder het oude loon wordt verstaan het laatstverdiende loon vóór ingang arbeidsongeschiktheid. Voor zover dit laatstverdiende loon niet uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA (1-1-2018 € 54.616,86) is sprake van gemaximeerd oud loon.

3. De werkgever is tot en met 31 december 2019 bevoegd en gehouden binnen dit collectieve kader deze verzekering namens de werknemer af te sluiten.

De werknemer die in dienst is van deze werkgever is gehouden te participeren in deze door werkgever afgesloten verzekering. Deze verzekering behoeft niet te worden aangeboden aan werknemers vanaf het tijdstip van twee jaar voordat de werknemers de AOW-leeftijd, gemaximeerd op 67 jaar, hebben bereikt.

5. Indien de werknemer participeert in deze verzekering is de werkgever gerechtigd en verplicht de uit hoofde van deze verzekering verschuldigde premie op het salaris van de werknemer in te houden.

De werkgever kan alleen inhoudingen uitvoeren voor zover het resterende salaris minimaal gelijk is aan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon. Het deel van de premie dat



hierdoor niet bij de werknemer kan worden ingehouden, komt voor rekening van de werkgever.

6. Indien de werkgever binnen dit collectieve kader voor zijn werknemers een verzekering heeft afgesloten, maar een individuele werknemer niet deel wil nemen aan deze verzekering, dan dient deze werknemer een door de verzekeraar afgegeven afstandsverklaring te ondertekenen en te verstrekken aan Centraal Beheer Achmea.
De werknemer doet daarmee afstand van al zijn rechten op basis van deze collectieve verzekering.
7. De werkgever is aansprakelijk voor eventuele claims in geval hij voor zijn werknemers geen verzekering gericht op dekking van het WGA-hiaat binnen dit collectieve kader dan wel anderszins heeft afgesloten en een werknemer geen afstand heeft gedaan van zijn rechten uit deze verzekering.

Artikel 4 Uitvoering

1. De uitvoering van deze CAO geschiedt volgens de statuten van SAVAMITT en het SAVAMITT-reglement genoemd in artikel 2, onder 9, welke aan deze overeenkomst is gehecht en geacht wordt hiervan deel uit te maken.
2. De uitvoering van deze CAO en het genoemde SAVAMITT-reglement wordt opgedragen aan SAVAMITT, die deze onder zijn verantwoordelijkheid geheel of gedeeltelijk kan delegeren aan nader aan te wijzen organisaties en/of personen.
3. De werkgever is verplicht aan SAVAMITT de vereiste informatie te verstrekken voor de vaststelling van de door de werkgever aan SAVAMITT af te dragen premies. De werkgever en de werknemer zijn verder verplicht de inlichtingen te verschaffen die SAVAMITT noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de overeenkomst.
4. SAVAMITT of diens administrateur is gerechtigd gegevens inzake het bruto-loon alsmede andere voor de uitvoering van de overeenkomst noodzakelijke gegevens op te vragen bij het UWV en het Bedrijfstakpensioenfonds MITT.

Artikel 5 Financiering

1. Voor de financiering van de SAVAMITT-verzekering is de werkgever jaarlijks een premie verschuldigd, welke hij gerechtigd is op het loon van de werknemer in te houden (zie artikel 3 lid 5). Het bestuur van SAVAMITT stelt jaarlijks de hoogte van de premie vast.
2. Voor de werkgever die:
 - a. tot 1 januari 2005 heeft deelgenomen aan en premie heeft betaald voor de vermeende collectieve WAO-gat verzekeringen van SAVAT of SAVACO in 2004 en aansluitend is blijven deelnemen aan de SAVAMITT-verzekering;
 - b. geen verzekeringnemer was in de tot 1 januari 2005 geldende vermeende collectieve WAO-gat verzekeringen van SAVACO of SAVAT als gevolg van ontheffing of om andere reden en voor 1 januari 2009 is gaan deelnemen aan de SAVAMITT-verzekering en daarvoor de inkoopsom/premie heeft betaald;
 - c. op of na 1 januari 2005 met zijn bedrijfsactiviteiten is gestart en voor 1 januari 2009 is gaan deelnemen in de SAVAMITT-verzekering en daarvoor de inkoopsom/premie heeft betaald;is de premie vanaf 1 januari 2019 vastgesteld op 0,121% van het bruto-loon tot een maximum. Het maximum, bedoeld in de vorige volzin, is gelijk aan het maximum premieloon sociale verzekeringen voor de WIA op jaarbasis, dat geldt 1 januari van elk kalenderjaar, waarbij geen rekening wordt gehouden met een wijziging in het bedrag met terugwerkende kracht.
Het bestuur van SAVAMITT kan een korting geven op deze premie voor de hiervoor onder a, b en c genoemde groepen.
3. Voor de werkgever die op of na 1 januari 2009 gaat deelnemen in de SAVAMITT-verzekering is de premie vanaf 1 januari 2019 vastgesteld op 0,121% van het bruto-loon tot een maximum. Het maximum, bedoeld in de vorige volzin, is gelijk aan het maximum premieloon sociale verzekeringen voor de WIA op jaarbasis, dat geldt 1 januari van elk kalenderjaar, waarbij geen rekening wordt gehouden met een wijziging in het bedrag met terugwerkende kracht.
Het bestuur van SAVAMITT kan een korting geven op deze premie.
4. Indien de toepassing van het tweede en derde lid leiden tot een heffing die minder bedraagt dan 0,121% van het totaal in 2019 in de onderneming betaalde bruto-loon als bedoeld in de vorige volzinnen, wordt de heffing zodanig verhoogd dat het tekort wordt gedelgd.



6. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het bruto-loon tot een maximum van alle premieplichtige werknemers.
7. De werkgever is bevoegd de hiervoor bedoelde premie per salarisbetalingperiode op het bruto-loon van de werknemer in te houden, zoals bedoeld in artikel 3 lid 5. De werkgever is verplicht de op het bruto-loon van zijn werknemers ingehouden premies maandelijks af te dragen aan Centraal Beheer Achmea.

Artikel 6 Voorwaarden voor aanspraak op uitkering

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de SAVAMITT-verzekering, genoemd in artikel 3, zijn nader bepaald in het SAVAMITT-reglement en de verzekeringsvoorwaarden van Centraal Beheer Achmea.

Artikel 7 Dispensatie

1. Een werkgever of een werknemer kan dispensatie vragen van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao. Het bestuur van SAVAMITT (Postbus 762, 3700 AT Zeist) besluit over dispensatieverzoeken en kan de voorbereiding hiervan in handen geven van een speciale dispensatiecommissie.
2. Een verzoek om dispensatie wordt schriftelijk ingediend bij SAVAMITT. Uit het verzoek blijkt dat de Ondernemingsraad (OR) of, als die er niet is, de PVT of de Personeelsvergadering (PV) instemt met het verzoek en of overleg is gevoerd met bij de cao betrokken vakbonden.
Verder vermeldt het verzoek ten minste:
 - Naam en adres van de verzoeker;
 - Dagtekening van het verzoek
 - Ondertekening door de verzoeker;
 - Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - De motivering voor het verzoek.
3. SAVAMITT stuurt de verzoeker binnen 2 weken een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens de behandelprocedure (eventuele voorbereiding door een dispensatiecommissie en wanneer SAVAMITT het verzoek zal behandelen).
In beginsel behandelt SAVAMITT een verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering indien het verzoek ten minste 2 maanden tevoren is ingediend.
Indien sprake is van een spoedeisend belang kan SAVAMITT besluiten het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
4. SAVAMITT kan vragen om nadere informatie of documenten te verstrekken.
Het verzoek om dispensatie wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet zijn verstrekt.
5. SAVAMITT kan besluiten om verzoeker, eventueel bijgestaan door een deskundige, of zijn gemachtigde te horen of daartoe de gelegenheid te bieden.
6. Dispensatie aan een werkgever kan worden verleend als:
 - sprake is van bijzondere omstandigheden of de situatie bij een werkgever (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de MITT-sectoren gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao(-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast; of
 - sprake is van een werkgever die niet eerder deze cao toepaste en van wie in redelijkheid niet kan worden gevergd dat de cao(-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast; of
 - sprake is van een andere, tenminste aan deze cao gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met de OR / PVT /PV.
7. Dispensatie aan een werknemer kan worden verleend, als sprake is van een aantoonbare vrijstelling voor de verzekering krachtens de WIA in verband met gemoedsbezwaren.
8. Een ontheffing wordt voor bepaalde tijd gegeven. Het bestuur van SAVAMITT kan aan de ontheffing (aanvullende) voorwaarden verbinden.
9. SAVAMITT doet uitspraak binnen 13 weken nadat het verzoek door SAVAMITT is ontvangen. Als nadere schriftelijke gegevens worden gevraagd of een hoorzitting wordt gehouden kan SAVAMITT besluiten om deze termijn met 4 weken te verlengen.



10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek zal SAVAMITT schriftelijk / per mail en gemotiveerd haar besluit en eventuele voorwaarden die hieraan verbonden worden mededelen aan verzoeker.
11. De werkgever is aansprakelijk voor eventuele claims in geval hij voor zijn werknemers geen verzekering gericht op dekking van het WGA-hiaat binnen dit collectieve kader dan wel anderszins heeft afgesloten en een werknemer geen afstand heeft gedaan van zijn rechten uit deze verzekering (zie ook artikel 3).

Artikel 9 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 het bestuur van SAVAMITT. CAO-partijen kunnen daarnaast niet zelf een vordering tot schadevergoeding als bedoeld in de vorige volzin instellen.
2.
 - a. De werkgever die niet, niet tijdig of niet volledig voldoet aan een verzoek van SAVAMITT tot het verstrekken van de in deze CAO danwel in de reglementen bedoelde gegevens, resp. de werkgever die onjuiste gegevens verstrekt, wordt na sommatie en ingebrekestelling een direct opeisbare schadevergoeding aan SAVAMITT verschuldigd van maximaal € 5.000,- per overtreding, welke schadevergoeding op eerste verzoek van SAVAMITT voldaan dient te worden.
 - b. SAVAMITT is bevoegd om de hoogte van de ingevolge het vorige lid verschuldigde schadevergoeding vast te stellen. SAVAMITT deelt de gronden en omvang van de gevorderde schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever mee.
3.
 - a. SAVAMITT wendt de ontvangen schadevergoedingen aan ten behoeve van gemeenschappelijke belangen van werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
 - b. SAVAMITT 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 10 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van deze CAO jo. het SAVAMITT-reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan SAVAMITT een afwijkende beslissing nemen.

REGLEMENT Aanvullende Verzekeringen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT-reglement)

Artikel 1 begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

a. *Werkgever*

De werkgever in de zin van de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie.

b. *Werknemer*

De werknemer in de zin van de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie

c. *Bruto-loon*

1. Als bruto-loon geldt het op de peildatum voor de werknemer geldende tot een jaarbedrag herleide vaste salaris in geld, daaronder begrepen de vakantietoeslag, de 13^e maanduitkeringen, kerst- of eindejaarsuitkeringen, vaste persoonlijke toeslagen, overige vaste toeslagen, mits schriftelijk met de werkgever overeengekomen en provisiotoeslagen die in het jaar voorafgaand aan het lopende jaar zijn vastgesteld.
2. Voor het (opnieuw) vaststellen van het bruto-loon geldt als peildatum:
 - de eerste dag van elk kalenderjaar;
 - indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar (opnieuw) onder de SAVAMITT-CAO komt te vallen: bij (hernieuwde) aanvang van de deelname aan de SAVAMITT-CAO;
 - indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever aangaat: bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst.
3. Indien op de datum van (hernieuwde) vaststelling van het bruto-loon zoals bedoeld onder 2 de



werkgever aan de werknemer tijdelijk geen salaris of niet het normale salaris is verschuldigd, omdat de werknemer:

- wegens gehele of gedeeltelijke werkloosheid tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet geniet,
 - gebruik maakt van verlof ingevolge de Wet op het ouderschapsverlof;
- wordt met inachtneming van het in het vorige onderdeel bepaalde als bruto-loon van de werknemer beschouwd het bruto-loon dat zonder het verzuim voor hem zou hebben gegolden.

d. *WIA*

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

e. *WGA*

Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten

f. *WGA-loondervingsuitkering*

Uitkering zoals bedoel in artikel 59 van de WIA waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht heeft

g. *WGA-loonaanvulling*

Uitkering zoals bedoel in artikel 60 van de WIA waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht heeft

h. *WGA-vervolguitkering*

Uitkering zoals bedoel in artikel 60 van de WIA waarop de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht heeft

i. *Verzekeraar*

De verzekeringsmaatschappij waarmee het bestuur van SAVAMITT een overeenkomst heeft gesloten tegen de financiële gevolgen van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen in het kader van de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

j. *UWV*

De Uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen.

k. *SAVAMITT*

De Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.

l. *SAVAMITT-verzekering*

De in de CAO en dit reglement geregelde verzekering.

m. *CAO*

CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (CAO SAVAMITT)

Artikel 2 Risicobeperking en financiering

1. Voor de werkgever die:
 - a. voor 1 januari 2014 niet heeft deelgenomen aan en geen premie heeft betaald voor de collectieve WGA-hiaatverzekering van SAVAMITT en die met zijn bedrijfsactiviteiten is gestart voor 1 januari 2014; of
 - b. ontheffing heeft verkregen van deelname aan de WAO-gat-verzekering of de WGA-hiaatverzekering;en die vanaf 1 januari 2014 gaat deelnemen aan de SAVAMITT-verzekering is het zgn. inlooprisico niet verzekerd. De werkgever is aansprakelijk voor eventuele claims die hieruit kunnen voortvloeien.
2. De werkgever als bedoeld in lid 1 kan bij toelating tot de verzekering een extra inkoopsom verschuldigd zijn op basis van het arbeidsongeschiktheidsrisico van de onderneming.
3. Tot 2020 is de werkgever voor zijn werknemers die deelnemen aan de collectieve verzekering ingevolge de CAO premie verschuldigd aan SAVAMITT.
De werknemer die vanaf 1 januari 2020 deelneemt aan de collectieve verzekering is ingevolge de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie premie verschuldigd aan SAVAMITT.
De hoogte van de premie wordt jaarlijks door het bestuur van SAVAMITT vastgesteld.

Artikel 3 Betaling van de premie

1. De werkgever is verplicht de over een salarisperiode verschuldigde premie te voldoen binnen 30 dagen na dagtekening van de desbetreffende (voorschot)nota van de verzekeraar resp. van SAVAMITT.
2. Indien de werkgever niet binnen de in lid 1 genoemde termijn betaalt kan de verzekeraar resp.



SAVAMITT hem schriftelijk aanmanen tot betaling binnen een termijn van 30 dagen. De werkgever is alsdan naast de premie tevens de inningskosten en vanaf het moment van aanmaning, de verdragingsrente, die gelijk is aan de wettelijke rente, verschuldigd. Indien de verzekeraar resp. SAVAMITT maatregelen treft tot incasso van de vordering, komen alle kosten van invordering, zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke, voor rekening van de werkgever.

3. Indien de werkgever niet binnen de gestelde termijn van 30 dagen na aanmaning de premie, alsmede de inningskosten en verdragingsrente betaalt, heeft de verzekeraar het recht de verzekering zonder tussenkomst van de werkgever met de werknemers voort te zetten. Alvorens hiertoe wordt overgegaan treedt de verzekeraar in overleg met het bestuur van SAVAMITT.

Artikel 4 Verstrekken van inlichtingen

De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de verzekeraar bepaald de gegevens te verstrekken die nodig zijn om de door de werknemer ingevolge de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie verschuldigde en door de werkgever af te dragen premie vast te stellen.

Indien de werkgever niet voldoet aan deze verplichting is de verzekeraar bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

Als op een later tijdstip blijkt dat deze gegevens onjuist zijn opgegeven heeft de administrateur van SAVAMITT het recht een navordering in te stellen.

Artikel 5 Voorwaarden voor aanspraken op de verzekeringen

1. Om voor een recht op SAVAMITT-uitkering op grond van de gesloten collectieve SAVAMITT-verzekering in aanmerking te komen dient:
 - a. de werkgever zijn onderneming en de in dienst zijnde werknemers met de daarvoor bestemde formulieren tijdig te hebben aangemeld bij de verzekeraar.
 - b. de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer direct na 42 weken arbeidsongeschiktheid hiervan mededeling te doen aan de verzekeraar en vervolgens ook bij 104 weken arbeidsongeschiktheid.
 - c. de werknemer op of na 1 januari 2016 recht te hebben verkregen op een WGA-uitkering.
 - d. de werknemer en/of dient de werkgever terstond aan de verzekeraar een afschrift van de beslissing inzake de WGA-uitkering van de UWV en andere relevante bescheiden, zoals het plan van aanpak en het re-integratieverslag, te doen toekomen.
 - e. de werkgever en/of dient de werknemer verzekeraar terstond in kennis te stellen van volledig of gedeeltelijk herstel of wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid of hervatting van de werkzaamheden.
 - f. de werkgever en/of dient de werknemer overigens aan verzekeraar alle gegevens te verstrekken die noodzakelijk worden geacht voor de vaststelling van de SAVAMITT-uitkering.
 - g. de werkgever en dient de werknemer overigens te voldoen aan de verzekeringsvoorwaarden van Centraal Beheer Achmea.
2. Elk recht op SAVAMITT-uitkering vervalt indien de werknemer of de werkgever opzettelijk onjuiste gegevens verstrekt.
3. Geen SAVAMITT-uitkering wordt verleend voor arbeidsongeschiktheid welke is ontstaan, bevorderd of verergerd: hetzij direct, hetzij indirect door gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of munitierij. De zes genoemde vormen van molest, alsmede de definities daarvan vormen een onderdeel van de tekst die door het Verbond van Verzekeraars in Nederland d.d. 2 november 1981 ter griffie van de Arrondissementsrechtbank in 's-Gravenhage is gedeponeerd. Indien zich een situatie als hiervoor bedoeld voordoet, treedt de verzekeraar in overleg met het bestuur van de SAVAMITT alvorens terzake een beslissing te nemen.

Artikel 6 Hoogte en duur SAVAMITT-uitkering

1. De hoogte en de duur van de SAVAMITT-uitkering worden vastgesteld door de verzekeraar conform de CAO, dit reglement en de verzekeringsvoorwaarden die zijn overeengekomen tussen SAVAMITT en de verzekeraar.
2. De ingegane SAVAMITT-uitkeringen worden jaarlijks verhoogd met de WIA-index, gemaximeerd op 3% per jaar.



Artikel 7 Betaling SAVAMITT-uitkering

1. De SAVAMITT-uitkering zal maandelijks door de verzekeraar via de werkgever aan de werknemer worden betaald.
2. Ingeval van liquidatie, onder bewindstelling, surséance van betaling of faillissement van de werkgever of na beëindiging van het dienstverband met de werkgever, wordt de SAVAMITT-uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaald.
3. De verzekeraar zal op de rechtstreeks aan de werknemer betaalde SAVAMITT-uitkering inhouden de verschuldigde loonheffing en andere verplichte inhoudingen.

Artikel 8 Einde van de SAVAMITT-uitkering

Het recht op SAVAMITT-uitkering eindigt:

- a. per de eerste dag van de maand volgend op de maand, waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij deze leeftijd op de eerste dag van de maand wordt bereikt, in welk geval het recht op uitkering op hetzelfde tijdstip eindigt;
- b. op de dag waarop de WGA-loondervingsuitkering, de WGA-loonaanvulling of WGA-vervolguitkering eindigt;
- c. in geval van overlijden van de verzekerde per de eerste dag van de derde maand, volgend op de maand van overlijden.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur van SAVAMITT.

STATUTEN VAN DE STICHTING AANVULLENDE VOORZIENINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE

Artikel 1 Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur- Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT), hierna te noemen de stichting.
2. Zij heeft haar zetel te Zeist.

Artikel 2 Doel

De stichting heeft ten doel:

1. Het collectief doen verzekeren van de werknemers op wie de CAO Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie van toepassing is en die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt geworden zijn en bij voortdurend van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WGA-uitkering (WGA = Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), almede de financiering hiervan.
2. Het ondersteunen met alle wettige middelen van werknemers in de bedrijfstak mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie die in de periode dat zij werkzaam waren in de bedrijfstak geheel of gedeeltelijk buiten het arbeidsproces zijn geraakt met hun re-integratie in het arbeidsproces en gericht op het verbeteren van hun sociale en/of arbeidsmarktpositie, met inachtneming van nader door het bestuur vast te stellen procedurele voorwaarden.

Artikel 4 Duur

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 5 Geldmiddelen

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. door de werknemers conform de CAO Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (SAVAMITT) aan de stichting verschuldigde premies ter financiering van het door de stichting beoogde doel;
- c. bijdragen, giften, renten en subsidies;
- d. andere baten.



Artikel 6 Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit acht natuurlijke personen.
2. Deze bestuursleden worden benoemd als volgt:
 - door de te Zeist gevestigde vereniging: "MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel" worden vier bestuurders benoemd;
 - door de te Amsterdam gevestigde vereniging: "FNV Bondgenoten" wordt één bestuurder benoemd;
 - door de te Houten gevestigde vereniging: "CNV Vakmensen" wordt één bestuurder benoemd; en
 - door de te Culemborg gevestigde vereniging: "De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening" wordt één bestuurder benoemd;
 - door de gezamenlijke werknemersorganisaties wordt één bestuurder benoemd.
3. Voor ieder bestuurslid kan een plaatsvervanger worden benoemd, op dezelfde wijze als het betreffende te vervangen bestuurslid is benoemd. Een bestuurslid kan zich steeds door zijn plaatsvervanger doen vervangen. Waar hierna wordt gesproken van bestuurslid, wordt daarmee ook de plaatsvervanger bedoeld. De bevoegdheden van de plaatsvervanger gaan pas in bij daadwerkelijke vervanging.
4. Het bestuur wijst jaarlijks uit zijn midden twee voorzitters/secretarissen aan, waarvan de een als voorzitter en de ander als vice-voorzitter/secretaris fungeert.
5. In even kalenderjaren wordt de fungerend voorzitter gekozen uit de vertegenwoordigers van de werknemers en de fungerend vice-voorzitter/secretaris uit de vertegenwoordigers van de werkgevers
6. In oneven kalenderjaren wordt de fungerend voorzitter gekozen uit de vertegenwoordigers van de werkgevers en de fungerend vice-voorzitter/secretaris uit de vertegenwoordigers van de werknemers.
7. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt door overlijden of door schriftelijk bedanken van het lid. Het lidmaatschap eindigt eveneens, indien de organisatie die het betreffende bestuurslid heeft benoemd, deze benoeming intrekt en daarvan schriftelijk kennis heeft gegeven aan alle overige zittende bestuursleden.

Artikel 7 Bevoegdheden bestuur

1. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur en door de voorzitter en secretaris tezamen.
2. Het bestuur is belast met het bestuur van de zaken van de stichting en het beheer van haar vermogen.

Artikel 8 Bureau

De uitvoering van door het bestuur genomen besluiten, het voeren van correspondentie, de samenstelling van de verslaglegging en rapporten etcetera geschieden door het bureau, bedoeld in artikel 7 van de statuten van de Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, onder leiding van de in dat artikel bedoelde directeur.

De instructie voor de werkwijze van het bureau worden vastgesteld door het bestuur.

Artikel 9 Commissies

1. Het bestuur kan bepaalde werkzaamheden opdragen aan daarvoor al dan niet uit zijn midden te benoemen commissies.
2. De directeur van het bureau is ambtshalve secretaris van deze commissies.

Artikel 10 Vergaderingen

1. Het bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls als de voorzitter en secretaris of twee bestuursleden of de directeur van het bureau dit nodig achten.
2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.



3. De leden van het bestuur ontvangen voor het bijwonen van een vergadering een vergoeding van reiskosten, alsmede een vakatiegeld ten laste van de stichting, volgens door het bestuur vast te stellen regelen.

Artikel 11 Besluitvorming

1. Elk bestuurslid heeft in een vergadering één stem indien het aantal aanwezige werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers even groot is.
Is dit niet het geval dan heeft elk bestuurslid aan werkgeverszijde zoveel stemmen als er bestuursleden aan werknemerszijde aanwezig zijn en elk bestuurslid aan werknemerszijde zoveel stemmen als er bestuursleden aan werkgeverszijde aanwezig zijn.
De directeur van het bureau en de administrateur hebben een adviserende stem.
2. Voor zover deze statuten niet anders bepalen, besluit het bestuur bij volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering waarin ten minste de helft van het aantal bestuursleden, behorende tot de vertegenwoordigers van de werkgevers, en ten minste de helft van het aantal bestuursleden, behorende tot de vertegenwoordigers van de werknemers, aanwezig zijn.
Indien in een vergadering geen besluit genomen kan worden omdat het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig is, wordt zo spoedig mogelijk een volgende vergadering bijeengeroepen waarin het betreffende besluit wordt genomen ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden. Een besluit kan dan worden genomen over deze aangelegenheid, mits met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen.
3. Over personen wordt uitsluitend ter vergadering schriftelijk gestemd bij gesloten en ongetekende briefjes en over zaken wordt ter vergadering hoofdelijk en mondeling gestemd, tenzij tot schriftelijke stemming wordt besloten.
4. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco en ongeldige stemmen niet meegerekend.
5. Bij staking van stemmen wordt in een zo spoedig mogelijk daarna te houden volgende vergadering opnieuw over hetzelfde onderwerp gestemd; staken de stemmen dan wederom, dan wordt het onderwerp van de agenda afgevoerd wanneer de stemming zaken betreft en beslist het lot wanneer de stemming personen betreft.
6. Besluiten kunnen ook buiten vergaderingen worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.
7. Het bestuur kan zich voor zijn besluitvorming van extern deskundig advies voorzien. Deze deskundigen hebben een adviserende stem.

Artikel 12 Boekjaar/begroting

1. Het boekjaar van de stichting loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. Jaarlijks voor één juli stelt het bestuur de begroting en het beleidsplan voor het komende boekjaar vast. De begroting wordt ingericht en gespecificeerd overeenkomstig het bestedingsdoel als bedoeld in artikel 2 en de herkomst van de geldmiddelen als bedoeld in artikel 5. De begroting is beschikbaar voor de bij SAVAMITT betrokken werkgevers en werknemers.

Artikel 13 Rekening, verantwoording en jaarstukken

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.
2. Binnen zes maanden na afloop van een boekjaar wordt door het bestuur een (financieel) verslag over het afgelopen boekjaar opgemaakt, waarin het bestuur rekenschap aflegt van het gevoerde beleid. Het (financieel) verslag wordt ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen van de begroting.
3. Het in lid 2 genoemde (financieel) verslag wordt door een door het bestuur te benoemen externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, blijkens een door hem uitgebracht schriftelijk rapport, gecontroleerd en door het bestuur vastgesteld en ten blijke daarvan door de voorzitter en de secretaris ondertekend. Uit het verslag en de accoun-



tantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen uit de begroting zijn voldaan.

4. Het (financieel) verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het (financieel) verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
6. Vaststelling van het (financieel) verslag strekt de administrateur tot decharge van het door hem gevoerde financiële beheer.
7. Het bestuur dan wel de administrateur is verplicht de in de leden 1, 2 en 3 vermelde bescheiden ten minste 7 jaar lang te bewaren.

Artikel 14 Beheer geldmiddelen

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur en met inachtneming van door het bestuur vastgestelde instructies gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.
2. Gereede gelden worden gestort op een ten name van de stichting staande bank- of postgirorekening bij de administrateur.
3. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door de administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
4. De aan de stichting toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard ten kantore van de administrateur of bij een Nederlandse bankinstelling.
5. De administratiekosten worden bestreden uit de geldmiddelen. Onder administratiekosten worden mede begrepen de kosten ter inning van geldmiddelen, alsmede ten behoeve van het bestuur en het houden van vergaderingen te maken kosten.

Artikel 15 Reglementen

1. Het bestuur kan reglementen vaststellen en wijzigen. Reglementen mogen echter geen bepalingen inhouden die in strijd zijn met de wet of met deze statuten.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement is het bepaalde in artikel 16, 2e en 3e lid, van toepassing.

Artikel 16 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. Het besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met een meerderheid van ten minste tweederde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn of door een schriftelijk gemachtigde zijn vertegenwoordigd.
Indien het een voorstel tot statutenwijziging betreft, dient de volledige tekst van de voorgestelde wijziging bij de oproepingsbrief voor de vergadering te worden gevoegd.
3. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting behoeft de goedkeuring van alle in de stichting samenwerkende organisaties.
4. Een statutenwijziging vindt plaats bij notariële akte. Tot het doen verlijden van de vereiste akte is ieder bestuurslid, danwel de directeur van het bureau bevoegd onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de betreffende vergadering.
5. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening, tenzij daartoe bij het



bestuursbesluit tot ontbinding andere personen zijn aangewezen.

6. Gedurende de vereffening blijven de statuten zoveel mogelijk van kracht.
7. Een eventueel batig saldo en de bij vereffening nog aanwezige activa worden overgedragen aan het bestuur van de Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, of diens wettige opvolger, die dit saldo en die activa dient aan te wenden voor een doel, zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van de stichting.

Artikel 17 Inwerkingtreding van reglementen- en statutenwijzigingen

De reglementen alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen treden pas in werking, als een door het bestuur dan wel de voorzitter en secretaris tezamen ondertekend volledig exemplaar van die stukken, onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het Kantongerecht te Utrecht

Artikel 18 Inschrijving in het stichtingenregister

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het stichtingenregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van de akte, danwel een authentiek uittreksel van de akte bevattende de statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.
2. Het bestuur draagt er zorg voor dat in bedoeld register steeds wordt ingeschreven, de naam, de voornamen, de woonplaats en het adres alsmede de geboortedatum van alle bestuursleden en andere personen, die de stichting kunnen vertegenwoordigen.

Artikel 19 Slotbepaling

In alle gevallen waarin deze statuten of enig reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is dit besluit niet van toepassing op Teijin Aramid BV te Arnhem, Low & Bonar B.V. te Arnhem en Lantor BV te Veenendaal.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2019 en vervalt met ingang van 1 januari 2020 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 19 december 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*