Regeling Vervroegde Uittreding pluimveeverwerkende industrie 2027 – 2031

Leeswijzer en korte toelichting.

De Regeling Vervroegde Uittreding pluimveeverwerkende industrie (RVU) is opgebouwd uit 4 documenten:

1. Collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegde uittreding voor de pluimveeverwerkende industrie (cao VVU);
2. Statuten Stichting vrijwillig vervroegde uittreding voor de pluimveeverwerkende industrie (statuten VVU);
3. Uitvoeringsreglement vrijwillig vervroegde uittreding voor de pluimveeverwerkende industrie (uitvoeringsreglement VVU);
4. Uitkeringsreglement vrijwillig vervroegde uittreding voor de pluimveeverwerkende industrie (uitkeringsreglement VVU).

Deze 4 documenten treft u hierbij aan.

De onderliggende cao VVU heeft als looptijd 1 januari 2027 tot en met 31 december 2031 en de betrokken sociale partners zijn (in alfabetische volgorde): CNV, FNV en NEPLUVI.

Stichting VVU wordt secretarieel bijgestaan door SZ Pluimvee (www.szpluimvee.nl) en de uitvoering van de RVU is gedelegeerd aan WWPlus (www.wwplus.nl).

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING VOOR DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Tussen de ondergetekenden

De Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie (NEPLUVI), gevestigd te Veenendaal,

als partij ter ene zijde

en

de FNV, gevestigd te Utrecht,
de CNV, gevestigd te Utrecht,

elk als partij ter andere zijde,

zijn de volgende wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2031 overeengekomen.

Algemene bepaling

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

VOORWOORD

Op 4 juni 2026 hebben vertegenwoordigers van vakbonden CNV en FNV en vertegenwoordigers van werkgeversvereniging NEPLUVI een principeakkoord gesloten over de nieuwe cao vrijwillig vervroegde uittreding voor de pluimveeverwerkende industrie. Hieraan voorafgaand hebben meerdere overleggen plaatsgevonden, onder andere voor het bepalen van de zware werkzaamheden. Daartoe zijn van verschillende functies de bezwarende werkkenmerken en de mitigerende maatregelen in beeld gebracht.

De regeling vervroegde uittreding (RVU) geldt voor de overeengekomen looptijd, tenzij wijzigingen in wet- en regelgeving leiden tot het vervallen van de fiscale of juridische grondslag voor de regeling, dan wel leiden tot zodanige financiële of uitvoeringsgevolgen dat voortzetting redelijkerwijs niet van partijen kan worden verlangd. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het vervallen van de RVU-drempelvrijstelling.

De RVU kan worden beschouwd als een aanvullend instrument binnen het beleid voor duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is primair gericht op het bevorderen van de ontwikkeling en scholing van de medewerker, veilig en gezond werken en productief doorwerken tot de AOW-leeftijd. Meer informatie over duurzame inzetbaarheid is te vinden op www.szpluimvee.nl. Via de RVU wordt een mogelijkheid geboden om eerder te kunnen stoppen met zwaar werk.

Werknemers die overwegen gebruik te maken van de RVU én die in beginsel in aanmerking komen voor de RVU worden in de gelegenheid gesteld inzicht te verkrijgen in de financiële gevolgen. Onder voorwaarden wordt (een deel van) dat financieel inzichtgesprek vergoed door de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie (OFP). Preffered partner voor deze gesprekken is de firma Comminz. Meer informatie en de voorwaarden zijn te vinden op www.szpluimvee.nl.

Ter financiering van het Fonds Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie betalen de werkgevers in de pluimveeverwerkende industrie een premie. De hoogte van deze premie zal gemeten over de jaren 2027 tot en met 2031 gemiddeld uitkomen op maximaal 0,4% van de bruto loonsom per jaar. De werknemers die gebruik maken van de regeling hebben recht op een uitkering uit het fonds. Mocht voor een jaar het fonds zijn uitgeput, dan kan het bestuur van Stichting VVU besluiten om voor dat jaar geen nieuwe uitkeringen meer toe te kennen. De precieze rechten en plichten van werkgevers en werknemers in verband met de regeling vindt u terug in de cao en bijbehorende documenten.

ARTIKEL 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Pluimveeverwerkende industrie:
   Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende activiteiten:
   - het bedrijfsmatig slachten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen;
   - het bedrijfsmatig be- en verwerken van pluimvee, wild en/of tamme konijnen;
   - het bedrijfsmatig vervaardigen van producten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen, voor zover het slachten, het be- en verwerken en het vervaardigen van producten, gemiddeld op jaarbasis berekend, ten minste 3.000 stuks respectievelijk 5.000 kg per week bedraagt;
   - uitleenbedrijven (uitzendorganisaties, onderaannemers) die meer dan 75% van de totale activiteiten verrichten binnen de pluimveeverwerkende industrie.

   Onder uitleenbedrijven wordt niet verstaan het uitleenbedrijf die aan de volgende cumulatieve eisen voldoet:
   a. de bedrijfsactiviteiten van het uitleenbedrijf bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
   b. de uitzendkrachten van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige cao omschreven, en
   c. het uitleenbedrijf zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, en
   d. het uitleenbedrijf is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de cao voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie, en
   e. het uitleenbedrijf is geen paritair afgesproken arbeidspool.

   Die onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht, wordt indien meer cao's van toepassing zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de activiteiten van deze onderneming behoort.

2. Werkgever: de natuurlijke- of rechtspersoon, die een onderneming als bedoeld onder 1 drijft.

3. Werknemer: werknemer is eenieder, die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 2, met uitzondering van de scholier die in vakantietijd als vakantiehulp in de onderneming werkt.

4. Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie, gevestigd te Veenendaal.

5. Statuten: de statuten van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie, die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

6. Reglementen: de reglementen van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie, die aan deze overeenkomst is gehecht en geacht wordt daarvan deel uit te maken.

7. Georganiseerd Overleg: het overlegorgaan in de pluimveeverwerkende industrie waarin de partijen van deze cao deelnemen.

ARTIKEL 2

Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op alle werknemers en werkgevers in de pluimveeverwerkende industrie.

ARTIKEL 3

Doelstelling

De Stichting heeft ten doel het voor werknemers, op wie de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie van toepassing is, openen van de mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uit dienst te treden op basis van het het bij de CAO behorende uitkeringsreglement en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens dat reglement. De Stichting doet dit op basis van het tussen het kabinet en sociale partners gesloten onderhandelaarsakkoord 'Gezond naar het pensioen' van 18 oktober 2024 en de daarop gebaseerde drempelvrijstelling zoals opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964.

ARTIKEL 4

Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en reglementen van de stichting. De uitvoering is aan de stichting opgedragen. De stichting kan de uitvoering mandateren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting.

ARTIKEL 5

Verplichtingen werkgever en werknemer

Ten behoeve van de vorenbedoelde uitvoering zijn de werkgever en de werknemer verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de stichting, zijn belast met de vaststelling en inning van de bijdragen, het doen van uitkeringen en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en de reglementen van de stichting en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever aan het gestelde in deze CAO.

De werkgever is gehouden de bijdragen te betalen die zij aan de stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat in deze cao, de statuten en het reglement van de stichting is of wordt bepaald en zal zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van de stichting.

Indien de werkgever, ook na aanmaning, niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de stichting bevoegd de noodzakelijke gegevens naar beste weten vast te stellen.

ARTIKEL 6

Bijdrage

1. De werkgever is verplicht aan de stichting een bijdrage af te dragen. De hoogte van de bijdrage is een percentage van de voor de onderneming van werkgever geldende bruto loonsom per jaar, dat door de stichting wordt vastgesteld. Deze bijdrage is voor 2027 vastgesteld op 0,4%.

   De hoogte van de premie wordt jaarlijks door het bestuur van de stichting, na goedkeuring door het Georganiseerd Overleg, vastgesteld. De gemiddelde premie over de looptijd van de cao bedraagt maximaal 0,4% van de bruto loonsom.

   Als partijen geen overeenkomst bereiken over de hoogte van de premie, dan blijft de premie ongewijzigd. De hoogte van de premie is vermeld op www.szpluimvee.nl. Jaarlijks uiterlijk in november wordt de hoogte van de premie voor het eerstvolgende kalenderjaar op deze website gepubliceerd.

2. Onder de bruto loonsom als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van artikel 16 van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Uniform loon).

ARTIKEL 7

Dispensatie

1. De werkgever kan om dispensatie van de verplichte toepassing van de cao verzoeken. Hij stuurt daartoe een schriftelijk, beargumenteerd dispensatieverzoek aan het secretariaat van de Commissie Cao-aangelegenheden. Het secretariaat van de commissie wordt uitgeoefende door:
   Sociale Zaken Pluimvee Industrie (SZ Pluimvee)
   Vendelier 57D
   3905 PC Veenendaal

2. Dispsensatie kan alleen worden verleend als op de werkgever op grond van een eigen ondernemings-CAO een vergelijkbare regeling toepast, waarin werknemers onder dezelfde voorwaarden als bepaald in het uitkeringsreglement behorende bij de CAO Vrijwillige Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie uit dienst kunnen treden.

3. Het secretariaat stuurt vervolgens een bevestiging van ontvangst aan de verzoeker. De commissie behandelt het verzoek zo spoedig mogelijk en adviseert het Georganiseerd Overleg over een te nemen besluit. Het Georganiseerd Overleg neemt een besluit en deelt het besluit mee aan de commissie. De commissie deelt binnen drie maanden na ontvangst van het verzoek, het beargumenteerde besluit op het verzoek aan de verzoeker schriftelijk mee.

ARTIKEL 8

Duur van de overeenkomst

De CAO is aangegaan voor de looptijd van 5 jaren en treedt in werking op 1 januari 2027 en eindigt op 31 december 2031. Als de cao niet wordt opgezegd, wordt hij van rechtswege telkens met een jaar verlengd. Opzegging geschied uiterlijk 6 maanden voordat de cao afloopt. In dat geval dient een van de partijen dit tijdig, door middel van een aangetekend schrijven aan de overige partijen bij deze overeenkomst te melden.

Mochten wijzigingen in wet- en regelgeving leiden tot het vervallen van de fiscale of juridische grondslag voor de regeling, dan wel leiden tot zodanige financiële of uitvoeringsgevolgen dat voortzetting redelijkerwijs niet van partijen kan worden verlangd dan kunnen cao-partijen overeenkomen de cao te wijzigen.

Aldus overeengekomen en getekend:

Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie (NEPLUVI) – dhr. G.J. Oplaat

FNV – dhr. R. Wonnink

CNV – dhrn. De Ridder en Warnaar

STATUTEN STICHTING Vrijwillig Vervroegde Uittreding VOOR DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Naam, zetel en definities.
Artikel 1.

1. De stichting draagt de naam:
   Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie.
2. De stichting heeft haar zetel in de gemeente Veenendaal.
3. In deze statuten wordt onder **"Georganiseerd Overleg"** verstaan: het overlegorgaan in de pluimveeverwerkende industrie waarin de partijen van de cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie (hierna: de **"CAO"**) deelnemen.

Doel en vermogen.
Artikel 2A.
De stichting heeft ten doel het voor werknemers, op wie de CAO van toepassing is, openen van de mogelijkheid om vrijwillig vervroegd uit dienst te treden op basis van het bij de CAO behorende uitkeringsreglement en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens dat reglement.

Artikel 2B.
Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:
- bijdragen van werkgevers, zoals bedoeld in de CAO;
- subsidies en donaties;
- schenkingen, erfstellingen en legaten; en
- gekweekte renten en eventuele andere baten.

Bestuur: samenstelling, wijze van benoemen en beloning. Voorzitterschap.
Artikel 3.

1. Met inachtneming van het verder in dit artikel bepaalde bestaat het bestuur uit vier (4) bestuursleden. Twee (2) bestuursleden worden benoemd door werkgeverszijde, te weten door de Vereniging van de Nederlandse Pluimveeverwerkende Industrie NEPLUVI. De overige twee (2) bestuursleden worden benoemd door werknemerszijde, waarbij één lid wordt benoemd door de FNV en één lid door CNV. Het recht van benoeming bestaat alleen op het moment dat de genoemde werkgevers- of werknemersorganisatie partij is bij de cao Pluimveeverwerkende Industrie. Indien door hetgeen bepaald is in de laatste volzin het bestuur uit minder dan vier (4) bestuursleden bestaat, blijft het desalniettemin een geldig bestuur met een geldige bestuurssamenstelling. Deze situatie geldt niet als een situatie zoals deze is omschreven in lid 3 van dit artikel, aangezien een vacature slechts kan ontstaan waar een organisatie op grond van dit lid bevoegd is tot benoeming.
2. In vacatures moet zo spoedig mogelijk worden voorzien door de organisatie die op grond van lid 1 bevoegd is tot benoeming. Heeft er binnen twee (2) maanden na het ontstaan van een vacature nog geen benoeming plaatsgevonden, kan op grond van (en conform) artikel 2:299 van het Burgerlijk Wetboek de rechtbank worden verzocht in de vervulling van de vacature te voorzien.
3. Ingeval van één (1) of meer vacatures in het bestuur behoudt het bestuur zijn bevoegdheden, met dien verstande dat de overblijvende bestuursleden geen andere bestuursbesluiten mogen nemen dan besluiten verband houdende met de benoeming van bestuursleden.
4. De bestuurders worden benoemd voor een periode van twee (2) jaar. Zij treden af volgens een door het bestuur op te maken rooster. Een volgens het rooster aftredend bestuurder is onmiddellijk en onbeperkt herbenoembaar. De in een tussentijdse vacature benoemde bestuurder neemt op het rooster van aftreden de plaats in van degene in wiens vacature hij werd benoemd.
5. Het bestuurslidmaatschap eindigt voor bestuursleden die zijn benoemd door een werkgevers- of werknemersorganisatie die langer dan een jaar niet meer betrokken is bij het afsluiten van de cao Pluimveeverwerkende Industrie. Het bestuurslidmaatschap eindigt dan op het moment dat er een jaar is verstreken na de aanmelding van de cao Pluimveeverwerkende Industrie waarbij de benoemde werkgevers- of werknemersorganisatie geen partij is.
6. De bestuurders ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden.
   Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie gemaakte kosten.

7. Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat, indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeverssector, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemerssector, en omgekeerd.
   Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen.

Bestuur: taak en bevoegdheden. Secretariaat.
Artikel 4.
1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en het beheer van het vermogen.
2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen.
3. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
4. Erfstellingen mogen slechts onder het voorrecht van boedelbeschrijving worden aanvaard.
5. Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat.

Bestuur: vergaderingen.
Artikel 5.
1. De vergaderingen van het bestuur worden gehouden in Nederland op de plaats waar de stichting haar zetel heeft dan wel op de plaats als bij de oproeping is bepaald.
2. Jaarlijks binnen zes (6) maanden na afloop van het boekjaar wordt een vergadering van het bestuur (de jaarvergadering) gehouden, waar in elk geval aan de orde komt de vaststelling van de balans en de staat van baten en lasten. Daarnaast worden vergaderingen gehouden wanneer de voorzitter dit wenselijk acht.
3. Voorts worden vergaderingen gehouden indien één der andere bestuursleden daartoe schriftelijk en onder nauwkeurige opgave van de te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek geen gevolg geeft zodat de vergadering kan worden gehouden binnen drie (3) weken na het verzoek, is de verzoeker bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen met in achtneming van de vereiste formaliteiten.
4. De oproeping tot een vergadering geschiedt, met uitzondering van de situatie zoals beschreven in lid 3, door de secretaris, ten minste vijf (5) dagen tevoren, de dag van de oproeping en die van de vergadering niet meegerekend, door middel van een oproepingsbrief.
5. Een oproepingsbrief vermeldt, behalve plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.
6. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Indien deze afwezig is wordt de vergadering geleid door de vice-voorzitter. Indien ook de vice-voorzitter afwezig is, voorzien de aanwezige bestuurders in de leiding van de vergadering.
7. De secretaris notuleert de vergadering. Bij afwezigheid van de secretaris wordt de notulist aangewezen door degene die de vergadering leidt. De notulen worden vastgesteld en getekend door degenen, die in de vergadering als voorzitter en notulist hebben gefungeerd. De notulen worden vervolgens bewaard door de secretaris.
8. Toegang tot de vergaderingen van het bestuur hebben de in functie zijnde bestuurders en degenen die daartoe door het bestuur zijn uitgenodigd.

Bestuur: besluitvorming.
Artikel 6.
1. Iedere bestuurder heeft het recht tot het uitbrengen van één (1) stem, met dien verstande dat het aantal stemmen van de bestuursleden benoemd door de werkgeversorganisaties gelijk is aan het aantal stemmen van de bestuursleden benoemd door de werknemersorganisaties. Van de laatstgenoemde regel van een gelijk aantal stemmen wordt slechts afgeweken in het geval van een situatie zoals omschreven in de vierde, vijfde en zesde volzin van artikel 3 lid 1.
2. Het bestuur kan in een vergadering alleen besluiten nemen met volstrekte meerderheid van stemmen en indien alle in functie zijnde bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
   Een bestuurder kan zich in een vergadering door een ander laten vertegenwoordigen nadat een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter van de vergadering voldoende, volmacht is afgegeven.
   Zijn in een vergadering niet alle in functie zijnde bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd dan wordt een tweede vergadering bijeengeroepen, te houden uiterlijk op de veertiende dag na die van de oorspronkelijke vergadering. Bij de oproeping tot de nieuwe vergadering moet worden

vermeld dat en waarom een besluit moet worden genomen, onafhankelijk van het ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde aantal bestuursleden. In deze tweede vergadering kan ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders worden besloten omtrent de onderwerpen welke op de eerste vergadering op de agenda waren geplaatst, mits met volstrekte (normale) meerderheid van stemmen. Voor de volgende besluiten geldt dat deze slechts kunnen worden genomen in de genoemde tweede vergadering met unanimiteit van stemmen:

a. het aangaan van overeenkomsten waarbij aan de stichting een bankkrediet wordt verleend;
b. het ter leen verstrekken van gelden, alsmede het ter leen opnemen van gelden, waaronder niet is begrepen het gebruikmaken van een aan de stichting verleend bankkrediet;
c. duurzame rechtstreekse of middellijke samenwerking met een andere instelling of onderneming en het verbreken van zodanige samenwerking;
d. rechtstreekse of middellijke deelneming in een instelling of onderneming en het wijzigen van de omvang van zodanige deelneming;
e. investeringen;
f. het vestigen van een beperkt recht op vermogensrechten en roerende zaken;
g. het aangaan van dadingen;
h. het optreden in rechte, waaronder begrepen het voeren van arbitrale procedures, doch met uitzondering van het nemen van die rechtsmaatregelen die geen uitstel kunnen lijden;
i. het sluiten en wijzigen van arbeidsovereenkomsten;
j. het treffen van pensioenregelingen en het toekennen van pensioenrechten boven die, welke uit bestaande regelingen voortvloeien;
k. het verkrijgen, vervreemden, bezwaren, huren, verhuren en op andere wijze in gebruik of genot verkrijgen en geven van registergoederen;
l. het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt;
m. het aangaan van vaststellingsovereenkomsten;
n. het wijzigen van de statuten;
o. het ontbinden van de stichting;
p. het juridisch fuseren of splitsen van de stichting;
q. het omzetten van de stichting; en
r. het geven van opdrachten aan derden, waarvan de kosten hoger zijn dan vijftigduizend euro (EUR 50.000,00).

3. Zolang in een vergadering alle in functie zijnde bestuurders aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met unanimiteit van stemmen, ook al zijn de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht genomen.
4. Het bestuur kan met unanimiteit van stemmen ook buiten vergadering besluiten nemen. Van een aldus genomen besluit wordt door de secretaris een relaas opgemaakt, dat na medeondertekening door de voorzitter als notulen wordt bewaard.
5. Bij staking van stemmen wordt een nieuwe vergadering opgeroepen welke ten hoogste een maand later plaatsvindt, op welke vergadering nogmaals over hetzelfde voorstel zal worden gestemd met in achtneming van dezelfde eisen die lid 2 van dit artikel voorschrijven voor de tweede vergadering. Staken de stemmen opnieuw, dan beslist de voorzitter.
6. Alle stemmingen in een vergadering geschieden mondeling, tenzij één (1) of meer bestuurders vóór de stemming een schriftelijke stemming verlangen.
   Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes.
7. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht.
8. In alle geschillen omtrent stemmingen beslist de voorzitter van de vergadering.
9. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de stichting en de daarmee verbonden organisatie tenzij hierdoor geen bestuursbesluit kan worden genomen. In dat geval worden de overwegingen die tot het besluit hebben geleid, schriftelijk vastgelegd.

Bestuur: defungeren, ontstentenis en belet.
Artikel 7.

1. Een bestuurder defungeert:
   a. door zijn overlijden of indien de bestuurder een rechtspersoon is**,** door haar ontbinding of indien zij ophoudt te bestaan;
   b. door het verlies van het vrije beheer over zijn vermogen;

c. door zijn aftreden al dan niet volgens het in artikel 3 bedoelde rooster van aftreden;
d. door ontslag hem verleend door de benoemde organisatie op grond van artikel 3 lid 1 van deze statuten;
e. door de situatie (en per het moment) omschreven in artikel 3 lid 5; en
f. door ontslag op grond van artikel 2:298 Burgerlijk Wetboek.

2. In geval van ontstentenis of belet van een bestuurder, is de persoon die daartoe door de benoemende organisatie op grond van artikel 3 lid 1 van deze statuten op voorhand is aangewezen, tijdelijk met het bestuur van de stichting belast en treedt deze aangewezen persoon tijdelijk in de plaats van de bestuurder waarbij sprake is van een situatie van ontstentenis of belet.
3. Onder belet als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verstaan de situatie dat een bestuurder zijn functie tijdelijk niet mag of kan uitoefenen waarvan in ieder geval sprake is, indien:
   - een bestuurder is geschorst, dan wel;
   - een onafhankelijk arts een verklaring heeft afgelegd dat de desbetreffende bestuurder (tijdelijk) niet (meer) in staat is zijn wil te verklaren, dan wel;
   - onmogelijk is gebleken om binnen één (1) maand persoonlijk en/of elektronisch contact met de desbetreffende bestuurder te krijgen en wel op zodanige wijze dat een dialoog mogelijk is.

Vertegenwoordiging.
Artikel 8.
1. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.
2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan de voorzitter en de vice-voorziter, gezamenlijk handelend.
3. Het bestuur kan volmacht verlenen aan één (1) of meer bestuurders, alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

Boekjaar en jaarstukken.
Artikel 9.
1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat daaruit te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.
3. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes (6) maanden na afloop van het boekjaar een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de stichting vast te stellen.
   Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform het bestedingsdoel van artikel 2A van deze statuten en de CAO zijn gedaan.
4. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur en de bij de CAO betrokken partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
   Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
   Het bestuur is verplicht de in de voorgaande leden bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers gedurende zeven (7) jaren te bewaren.
5. De op een gegevensdrager aangebrachte gegevens, uitgezonderd de op papier gestelde balans en staat van baten en lasten, kunnen op een andere gegevensdrager worden overgebracht en bewaard, mits de overbrenging geschiedt met juiste en volledige weergave der gegevens en deze gegevens gedurende de volledige bewaartijd beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd leesbaar kunnen worden gemaakt.

Reglementen.
Artikel 10.
1. Het bestuur is bevoegd reglementen vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, die naar het oordeel van het bestuur (nadere) regeling behoeven.
2. De reglementen mogen niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
3. Het bestuur is bevoegd de reglementen te wijzigen of te beëindigen.

4. Een besluit tot de vaststelling, wijziging en beëindiging van de reglementen moet met unanimiteit van stemmen worden genomen in een vergadering waarin alle bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

Statutenwijziging.
Artikel 11.
1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen, met voorafgaande toestemming van het Georganiseerd Overleg.
2. De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. Iedere bestuurder afzonderlijk is bevoegd de desbetreffende akte te verlijden.
3. De bestuurders zijn verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het handelsregister.

Ontbinding en vereffening.
Artikel 12.
1. Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Het bestuur zal een besluit tot ontbinding nemen indien, hetzij de werkgeversorganisatie, hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties, zoals bedoeld in artikel 3 van deze statuten, bij aangetekend schrijven aan het bestuur bekend maakt/maken, dat zij hun medewerking aan de stichting opzegt/opzeggen. Het besluit tot ontbinding moet worden genomen binnen een jaar na bedoelde bekendmaking.
2. Het bestuur is belast met de liquidatie en geeft na goedkeuring van het Georganiseerd Overleg een bestemming aan een eventueel batig saldo van de stichting, met dien verstande dat een batig saldo, behoudens een uitkering tot ten hoogste vijf procent per jaar over het gestorte kapitaal of over de inleggelden, uitsluitend kan worden aangewend ten bate van de verzekerden, een ingevolge artikel 5 van de Wet op de Vennootschapsbelasting 1969 vrijgesteld lichaam, of een algemeen maatschappelijk belang.
3. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de ontbonden stichting gedurende de bij de wet voorgeschreven termijn onder berusting van de door de vereffenaars aangewezen persoon.
4. Op de vereffening zijn overigens de bepalingen van Titel 1, Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing

Slotbepalingen.
Artikel 13.
1. In alle gevallen, waarin zowel de wet als deze statuten niet voorzien, beslist het bestuur.
2. Onder schriftelijk wordt in deze statuten verstaan: bij brief, telefax of e-mail, of bij boodschap die via een ander gangbaar communicatiemiddel wordt overgebracht en elektronisch of op schrift kan worden ontvangen mits de identiteit van de verzender met afdoende zekerheid kan worden vastgesteld.

UITVOERINGSREGLEMENT VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING VOOR DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie, heeft op grond van artikel 10 van de statuten van deze stichting het volgende uitvoeringsreglement vastgesteld.

Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 2 Collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

Definities

Artikel 1

Dit uitvoeringsreglement neemt de terminologie van de Collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie 2027-2031 over. Voorts worden de volgende definities toegepast:

1. Bestuur: het in artikel 3 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur;
2. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie 2027-2031.

Hoogte van de bijdrage

Artikel 2

1. De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 6 van de CAO is gelijk aan het in artikel 6 van de CAO genoemde percentage van de bruto loonsom. Hieronder wordt verstaan de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van artikel 16 van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen. De werkgever is verplicht de bijdrage aan de stichting te voldoen.
2. De stichting deelt het te betalen bedrag van de bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De bijdragen kunnen in voorschot worden gevorderd op basis van een geraamde som van de bruto loonsom. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de stichting te voldoen.
3. Hetgeen terzake van voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over dat jaar verschuldigd zal zijn. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
4. De werkgever is verplicht aan de stichting - op de door de stichting vast te stellen wijze en tijdstippen - de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de stichting verstrekt, is de stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.
5. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens de stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 juncto 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tijdig betaalde bedrag aan de stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
6. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 35,00.

Realisering doelstelling

Artikel 3

De stichting realiseert het in artikel 2A van de statuten genoemde doel onder door het bestuur te stellen voorwaarden en op de wijze zoals in dit reglement omschreven.

Werkwijze

Artikel 4

De wijze van aanvragen van uitkeringen en de voorwaarden die hiervoor gelden zijn geregeld in het uitkeringsreglement van de stichting.

Verplichtingen werkgevers en werknemers

Artikel 5

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen nodig acht.
2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

Administratief en geldelijk beheer

Artikel 6

Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daartoe door het bestuur, na goedkeuring van het Georganiseerd Overleg, aan te wijzen uitvoeringsinstantie. De kosten van dit beheer komen voor rekening van de stichting.

Begroting

Artikel 7

1. Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks uiterlijk in de maand december een begroting van inkomsten en uitgaven van de stichting vast. De begroting omvat:
   - een schatting van de inkomsten;
   - een schatting van de uit te keren gelden als bedoeld in artikel 3 van de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie;
   - de verwachte kosten van administratie en bestuur;
   - eventuele andere lasten.
2. De begroting is voor de betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar.

Verslag, rekening en verantwoording

Artikel 8

1 Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de stichting vast, en dit geeft een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van het fonds en de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar.
2 Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven het bestedingsdoel van artikel 3 van de CAO Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie zijn gedaan.

3 Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van het secretariaat van de stichting en de betrokken CAO partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4 Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
5 Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

UITKERINGSREGLEMENT VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING VOOR DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE

Het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie heeft op grond van artikel 10 van de statuten van deze stichting het volgende uitkeringsreglement vastgesteld.

Artikel 1 – Definities

Dit uitkeringsreglement neemt de terminologie van de Collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie 2027-2031 over. Voorts worden de volgende definities toegepast:

1. Bestuur: het in artikel 3 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.

2. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimveeverwerkende Industrie 2027-2031;

3. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.

4. RVU-uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen op grond van dit Reglement.

5. Uitkeringsgerechtigde: degene die voldoet aan de voorwaarden van dit Reglement en gemaakte afspraken en daarom recht heeft op een RVU-uitkering.

6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels eenzijdige opzegging door de werknemer eindigt.

7. Uitvoeringsorganisatie: De organisatie die door de Stichting is aangewezen als uitkeringsinstantie van de Regeling Vervroegd Uittreden zoals nader omschreven in artikel 2 van dit Reglement.

8. Ploegendienst: arbeid die afwisselend in een etmaal in een regelmatig patroon door twee of meer elkaar opvolgende ploegen wordt gedaan.

9. Nachtarbeid: arbeid die reglematig wordt uitgevoerd in de nacht (d.w.z. meer dan 1 uur werken tussen 00.00 en 06.00 uur), in de randen van de nacht (d.w.z. tussen 23.00 en 00.00 uur of tussen 06.00 en 07.00 uur), of via oproepdiensten of wachtdiensten, waarin een werknemer verplicht is ter beschikking van zijn werkgever te blijven om snel te kunnen ingrijpen.

10. Partner: de persoon met wie de RVU-deelnemer is gehuwd, de ongehuwde persoon die als partner van de deelnemer in de registers van de burgerlijke stand staat, of de ongehuwde persoon met wie de deelnemer een gezamenlijke huishouding voert.

Artikel 2 – Algemene bepalingen

1. De Uitvoeringsorganisatie is gemandateerd door de Stichting om uitvoering te geven aan de Regeling Vervroegd Uittreden, zoals vastgelegd in dit Reglement. Daartoe is een uitvoeringsovereenkomst gesloten tussen de Stichting en de Uitvoeringsorganisatie. Hieronder wordt begrepen:
   a. het beheren van de door Stichting ontvangen gelden, en
   b. het betalen van de uitkering aan uitkeringsgerechtigden uit hoofde van dit Reglement.
2. De Stichting kan nadere bevoegdheden mandateren aan de Uitvoeringsorganisatie, of deze weer intrekken.
3. Gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van de Stichting.

Artikel 3 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit Reglement, heeft de werknemer die:
   a. in de periode van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2028, op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal één maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
   b. tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO werkzaam is geweest; en
   c. waarbij sprake is van uitvoering van zwaar werk, te weten
      1. werk in ploegendienst met nachtarbeid; of
      2. werk in een functie zoals nader omschreven in de bijlage bij dit reglement.

2. Daarnaast kunnen personen met gelijksoortige zware werkzaamheden, maar met bijvoorbeeld een andere functienaam ook in aanmerking voor de RVU komen, zie artikel 13.

3. Voor zover medewerkers wisselen tussen functies en m.n. bij de overgang van ‘zware’ naar ‘lichte’ functies is het recht op een uitkering enkel van toepassing zo lang het ‘zware werk’ niet langer dan 5 jaren geleden voor het laatst gedaan is.

4. Recht op een uitkering heeft de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering, die voldoet aan de voorwaarden van lid 1, voor het loon uit arbeid dat hij naast de uitkering ontvangt.

Artikel 4 – Geen recht op uitkering/deelname regeling

Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die:

1. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en

2. op of na de uittredingsdatum een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk of in een functie binnen of buiten de pluimveeverwerkende industrie die niet valt onder artikel 3 lid 1 sub c; en

3. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum, tenzij er sprake is van werkzaamheden binnen of buiten de pluimveeverwerkende industrie die niet vallen onder artikel 3 lid 1 sub c; en

4. een IVA- en/of een ZW-uitkering ontvangt.

5. een vrijwilliger in de zin van lid 2 is iemand die:
   - voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
   - niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
     - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
     - een sportorganisatie of
     - een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
   - alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 5 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.

2. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.

3. Deelname aan de RVU is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU met een minimum van 6 maanden.

4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het op het moment van uitkeren genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964 minus het bedrag genoemd in artikel 32ba lid 8 Wet op de loonbelasting 1964. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van 40 uur per week. Over een volle maand wordt het volledige bedrag betaald. Over een gedeelte van een maand wordt het bedrag naar rato betaald.

5. Aan de uitkeringsgerechtigde met een salaris dat, op moment direct voor RVU-deelname lager ligt dan, of gelijk is aan het niveau van functiegroep IV, bij 7 functiejaren (arbeidsvoorwaardelijke cao pluimveeverwerkende industrie) wordt op het moment van uitkeren de aanvullende uitkering zoals genoemd in artikel 32ba lid 8 Wet op de loonbelasting 1964 (2026: € 300,- bruto per maand) toegekend. De uitbetaling, registratie, eventuele aanpassing van de aanvullende uitkering naar rato van het parttime dienstverband, einde van de uitkering etc. volgt de bepalingen t.a.v. de reguliere RVU-uitkering.

6. De uitkering wordt maandelijks door de Uitvoeringsorganisatie aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.

7. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

8. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

9. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan een “80-97-100” of “80-98-100” regeling als bedoeld in de cao Pluimveeverwerkende Industrie 2025-2027 aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer met een parttime dienstverband die deelneemt aan een “80-97-100” of “80-98-100” regeling als bedoelde in de cao Pluimveeverwerkende Industrie 2025-2027 aangemerkt als een werknemer met een parttime dienstverband, zoals dat gold direct voorafgaand aan deelname aan een “80-97-100” of “80-98-100” regeling.

Artikel 6 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
   a. overlijdt met ingang van de dag na de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij de uitkering in de maand van overlijden de laatste termijn is;
   b. in weerwil van artikel 4 lid 1 in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Ziektewet (ZW) ontvangt;
   c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt in een functie binnen of buiten de pluimveeverwerkende industrie die valt onder artikel 3 lid 1 letter c en geen vrijwilligerswerk is en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
   d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum, welke werkzaamheden binnen of buiten de pluimveeverwerkende industrie vallen onder artikel 3 lid 1 letter c.

3. In afwijking van artikel 6, lid 2, onder a wordt de resterende RVU-uitkering aan de partner toegekend. Dit voor zover er een partner is, voor zover die partner niet actief afziet van het ontvangen van de resterende RVU-uitkering en voor zover de contactgegevens van die partner (met inbegrip van het bankrekeningnummer) bekend zijn dan wel voor einddatum van de RVU-uitkering van de overledene bekend worden bij de Stichting of de Uitvoeringsorganisatie.

Artikel 7 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient maximaal zes maanden en minimaal drie maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de Stichting.

2. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.

Artikel 8 – Beslissing voorwaardelijke toekenning uitkering en uitkeringsplafond

1. De Stichting beslist binnen twee weken na ontvangst van de volledige aanvraag over de voorwaardelijke toekenning of weigering van uitkering. De beslissing wordt schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld. Indien niet binnen deze termijn kan worden beslist, stelt de Stichting de aanvrager daarvan schriftelijk in kennis en noemt zij daarbij een redelijke termijn waarbinnen wel kan worden beslist.

2. De werknemer die het niet eens is met een besluit van de Stichting kan een daartoe strekkend bezwaar indienen bij het bestuur van de Stichting. Zie daarvoor de geschillenregeling van artikel 14.

3. Een voorwaardelijke toekenning betekent dat de aanvraag tot uitkering wordt toegekend en wordt omgezet in een definitieve toekenning nadat de aanvrager de schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de Stichting heeft doorgegeven, zoals omschreven in artikel 9.

4. De Stichting stelt jaarlijks vast tot welk bedrag ten hoogste verplichtingen kunnen worden aangegaan voor het verstrekken van nieuwe uitkeringen.

5. Aanvragen worden door de Stichting in behandeling genomen tot het bereiken van het vastgestelde uitkeringsplafond.

6. Aanvragers die een aanvraag doen na het bereiken van het uitkeringsplafond worden op een wachtlijst gezet op volgorde van binnenkomst zoals beschreven in lid 7. De Stichting zal aan de aanvrager een schriftelijke prognose doen toekomen over de te verwachte wachttijd. Aan deze prognose kunnen geen rechten worden ontleend.

7. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Als de financiële middelen van de Stichting niet toereikend zijn, dan kan het Bestuur besluiten de aanvragen op volgorde van binnenkomst per werkgever te behandelen, zodanig dat bij gelijktijdige aanmelding het aantal werknemers dat eerder kan uittreden evenredig wordt verdeeld over de werkgevers waarvan werknemers zich hebben aangemeld voor de regeling.

8. Alleen volledige aanvragen worden door de Stichting in behandeling genomen.

9. Onvolledige aanvragen moeten opnieuw worden ingediend. Hierbij geldt, na aanvulling van de onvolledige aanvraag, als binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.

Artikel 9 – Beslissing definitieve toekenning uitkering en completering aanvraag door werknemer

1. Binnen zes weken na dagtekening van het besluit tot voorwaardelijke toekenning completeert de aanvrager de aanvraag door toezending van de volgende stukken aan de Stichting:

a. een kopie van schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst met daarop de einddatum van de arbeidsovereenkomst; en
b. een kopie van de schriftelijke ontvangstbevestiging van de opzegging welke is ondertekend door de werkgever. In het geval dat de ontvangstbevestiging van de werkgever nog niet in het bezit is van de aanvrager, dient de aanvrager dit te melden bij de completering van zijn aanvraag. De Stichting zoekt dan samen met de aanvrager een passende oplossing om alsnog de ontvangstbevestiging te verkrijgen. De formele uittredingsdatum blijft hierdoor ongewijzigd.

2. De Stichting zal binnen 2 weken na ontvangst van de gecompleteerde aanvraag als bedoeld in lid 1, de definitieve toekenning van uitkering schriftelijk bevestigen. Indien niet binnen deze termijn kan worden beslist, stelt de Stichting de aanvrager daarvan schriftelijk in kennis en noemt zij daarbij een redelijke termijn waarbinnen wel kan worden beslist. Deze termijn zal niet later zijn dan de uittredingsdatum.

3. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

4. De uitkeringsrechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de Stichting over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het aanvragen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Ziektewet (ZW) na de uittredingsdatum. De Stichting kan dit periodiek (laten) toetsen.

5. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 4, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de Stichting alle informatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 10 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de Stichting de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.

2. De Stichting is bevoegd de door de Stichting opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de Stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.

3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de Stichting daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.

4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

5. De Stichting stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 11 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.

2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag te hebben terugbetaald zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.

3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de Stichting. De Stichting neemt binnen twee weken een besluit op het verzoek.

4. Wanneer de Stichting niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de Stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.

5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de Stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.

6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.

7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de Stichting heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.

8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de Stichting geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 12 – Nadere voorschriften

Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU-regeling.

Artikel 13 - Hardheidsclausule

1. Daar waar mogelijk sprake is van personen met gelijksoortige zware werkzaamheden, maar met een andere functie en/of functienaam dan beschreven in de bijlage bij dit Reglement kan de werkgever en/of de werknemer zich wenden tot de stichting. Een door het bestuur ingestelde commissie oordeelt, na bepaling of sprake is van gelijksoortige zware werkzaamheden, of de betreffende persoon in aanmerking komt voor een RVU-uitkering. Het gaat daarbij om een werknemer met een functie met zware werkzaamheden, die aan de hand van objectieve zwaar werk criteria zijn onderbouwd. De onderbouwing van de gelijksoortigheid ligt bij de aanvrager. De commissie kan nadere eisen aan die onderbouwing stellen.

2. Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van het bestuur in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan het bestuur besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

3. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt het bestuur naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 14 – Geschillenregeling

1. De uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot het bestuur wenden met het verzoek terug te komen op een beslissing op grond van dit reglement.

2. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt desgevraagd schriftelijk kennisgegeven van een beslissing van het bestuur op grond van dit reglement die hem betreft.

3. Een kennisgeving zoals bedoeld in het tweede lid is gedagtekend en vermeldt de gronden waarop de beslissing berust.

Artikel 15 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, pensioenregeling, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

Bijlage bij het uitkeringsreglement vrijwillig vervroegde uittreding voor de pluimveeverwerkende industrie

Overzicht van functies als bedoeld in artikel 3, lid 1, sub c, onder 2 van het Reglement:

- Cluster aanvoer en aanhangen: aanhanger en medewerker aanvoer;
- Cluster fileerlijn en panklaar: keurder, medewerker panklaar, eerste medewerker panklaar, voorman panklaar, medewerker filetlijnen, eerste medewerker filetlijnen en voorman filetlijnen;
- Cluster productie en inpakken: productiemedewerker inpakken, medewerker krattenwasserij en schoonmaker;
- Cluster logistiek en expeditie: medewerker logistiek, eerste medewerker logistiek, voorman logistiek en orderpicker;
- Cluster chauffeurs en transport: vrachtwagenchauffeur (aanvoer) en vrachtwagenchauffeur (gereedproduct);
- Cluster monteur technische dienst: monteur.

Functiebenamingen verwijzen naar de functies zoals beschreven in het Functiehandboek – Indelen van functies in de pluimveeverwerkende industrie van 1 januari 2024 (zie Staatscourant 2024, 20984).

Functies waarvan de werkzaamheden overeenkomen met bovengenoemde functies worden geacht in bovenstaand overzicht te zijn begrepen, zie verder artikel 13 van het uitkeringsreglement.