

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE AANVULLENDE
VOORZIENINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR DE MODE-, INTERIEUR-,
TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE

1-1-2018 tot en met 31-12-2018

Tussen de:

1. vereniging MODINT, ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel;
als partij ter ene zijde,
- en
1. FNV, te Amsterdam
2. CNV Vakmensen, te Houten
3. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, te Culemborg
als partijen ter andere zijde,

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018.

ARTIKEL 1

Werkings sfeer en duur

1. Deze overeenkomst geldt voor de werkgevers en werknemers in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.
2. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en geldt tot en met 31 december 2017. Daarmee heeft deze CAO nadrukkelijk een tijdelijk karakter en zijn de rechten op uitkeringen die aan deze CAO kunnen worden ontleend strikt voorwaardelijk.
3. Tegen het einde van de periode die in het tweede lid wordt genoemd, treden partijen bij deze overeenkomst opnieuw in overleg over een verlenging of hernieuwing van deze overeenkomst na het einde van die periode.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

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

A. Onder Tapijt- en Textielindustrie moet worden verstaan:

- a. het vervaardigen en/of doen vervaardigen van ééndimensionale in dikte variërende langgerekte structuren, zoals garens, band, touw en dergelijke door middel van het verwerken van dierlijke, plantaardige, halfsynthetische, synthetische en minerale vezels;

- b. het, uitgaande van de onder a bedoelde structuren (bijvoorbeeld garens of vezels), vervaardigen en/of doen vervaardigen van tweedimensionale vlakke structuren, zoals weefsels, breisels, tapijt, netten en dergelijke, met uitzondering van papier;
 - c. het, uitgaande van de onder a bedoelde structuren (bijvoorbeeld garens of vezels), al dan niet met als tussenstap de onder b bedoelde activiteit, vervaardigen en/of doen vervaardigen van driedimensionale producten, zoals sokken, slangen en dergelijke;
 - d. het veredelen en/of doen veredelen van die structuren als bedoeld onder a, b en c, door middel van een bewerking/oppervlaktebewerking (dit is het aanpassen van eigenschappen en/of uiterlijk), zoals bleken, verven, drukken en finishen en coaten;
 - e. het be- en verwerken en/of doen be- en verwerken van textiele afvalten 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:
- a. waarin de verwerking geschiedt door detailhandelsondernemingen, die uitsluitend de in de detailhandel gebruikelijke bewerkingen verrichten;
 - b. die uitsluitend of in hoofdzaak eindproducten vervaardigen, waarvan de verwerkte textielstukgoederen, of hetgeen ter vervanging daarvan dient, niet een overwegend bestanddeel uitmaken, zoals schoen-, matrassen- en meubelfabrieken;
 - c. die in hoofdzaak artikelen vervaardigen, terzake waarvan de CAO voor de lederwarenindustrie, dan wel de CAO voor zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel "SZS", dan wel onderdeel A van toepassing is;
 - d. 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

- a. Ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW met de werkgever heeft, met uitzondering van personen die geen werknemer zijn in de zin van de sociale verzekeringswetten en aldus niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en personen die bestuurder zijn in de zin van het Burgerlijk Wetboek van een naamloze vennootschap of van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, alsmede met uitzondering van scholieren, vakantiewerkers en stagiaires.
Een stagiaire is ieder die in het kader van het volgen van een opleiding elders, gedurende een bepaalde periode praktische ervaring in een onderneming opdoet.
- b. Ieder, die als thuiswerker en als regel met niet meer dan twee vreemde hulpen werkt in-

dien en voor zover hij gewoon is:

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

4. 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 voortduring 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:

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

schiktheid. Voor zover dit laatstverdiende loon niet uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA (1-1-2017 € 53.705,97) is sprake van gemaxieerd oud loon.

3. De werkgever is tot en met 31 december 2018 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.
4. Vanaf 1 januari 2019 is elke werkgever verplicht zijn werknemers in de gelegenheid te stellen zich individueel binnen dit collectief kader te verzekeren.
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.
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. 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 2017 vastgesteld op 0,097% 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 2018 vastgesteld op 0,113% 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.
Indien de toepassing van de eerste volzin leidt tot een heffing die minder bedraagt dan 0,113% van het totaal in 2018 in de onderneming betaalde bruto-loon als bedoeld in de vorige volzinnen, wordt de heffing zodanig verhoogd dat het tekort wordt gedelgd.
Het bestuur van SAVAMITT kan een korting geven op deze premie.
4. De kosten van de in deze CAO opgenomen SAVAMITT-verzekering worden vanaf 1 januari 2019 gedekt door een door de werknemers die gebruik maken van het aanbod van de werkgever verplicht te betalen premie.
5. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het bruto-loon tot een maximum van alle premieplichtige werknemers. .
6. De werkgever is bevoegd de hiervoor bedoelde premie per salarisbetalingperiode op het bruto-loon van de werknemer in te houden. 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

Artikel 7

1. Een werkgever of een werknemer kan dispensatie vragen van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao. Het bestuur van SAVAMITT 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 8

Beroep

Indien een werkgever of een werknemer het niet eens is met een beslissing van het bestuur van SAVAMITT kan deze beroep instellen. Het beroep tegen een beslissing van SAVAMITT dient te worden ingediend bij cao-partijen in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Het beroep dient schriftelijk te worden ingesteld binnen één maand na de dagtekening van de beslissing van het bestuur van SAVAMITT aan de desbetreffende werkgever of werknemer.

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.
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.
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.

Artikel 11

Looptijd

Deze CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018. De CAO eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, Deze CAO komt in de plaats van en volgt op de CAO inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2017.