

Aanpassingen
CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017,
september 2016

Januari 2017



Artikel 13

Toevoeging artikellid:

zi. *Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken*

Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode van vier jaar of het aantal van zes detacheringsovereenkomsten is overschreden, worden voor de uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en nadien nog doorwerkt, alleen de detacheringsovereenkomsten meegeteld die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.*

**In beginsel eindigt de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen hiervan nadrukkelijk afwijken en overeenkomen dat de uitzendkracht na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt. In dat geval is het in dit artikellid bepaalde van toepassing. Dit betekent dat voor deze uitzendkracht alleen de detacheringsovereenkomsten meetellen voor de periode van vier jaar of het aantal van zes die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.*

Artikel 17 lid 4

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid verstaan:

- de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;
- de onverwijld opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
- de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd;
- het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de uitzendkracht;
- de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet.

Artikel 17 lid 5

Toevoeging tweede volzin:

5. *Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken*²

Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt in afwijking van de leden 3 en 4 van dit artikel dat de uitzendkracht in fase A start waarbij het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de totale duur van fase A, met dien verstande dat er altijd ten minste 52 weken resteren in fase A.

Voor de vaststelling van het relevante arbeidsverleden geldt dat alleen de arbeids-/uitzendovereenkomsten aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd worden meegeteld.

Artikel 28 lid 2 Het ABU-loongebouw

De salaristabel ABU-beloning in euro's per 1 januari 2017 (* functiegroepen 1 t/m 3 in kolom I per 1 juli 2016) ziet er als volgt uit.

Functiegroep	(I) Beginsalaris Allocatiegroep	(II) Begin salaris Onbepaalde tijd in fase C Transitiegroep Groep niet-indeelbaar	(III) Eindsalaris	(IV) Periodieke verhoging naar functiegroep
1	€ 8,96*	€ 9,58	€ 11,73	2,1%
2	€ 8,96*	€ 10,01	€ 12,64	2,2%
3	€ 8,96*	€ 10,57	€ 13,74	2,3%
4	€ 10,53	€ 11,11	€ 14,59	2,4%
5	€ 10,99	€ 11,59	€ 15,92	2,5%
6	€ 11,53	€ 12,53	€ 17,56	2,6%
7		€ 13,36	€ 19,58	2,7%
8		€ 14,64	€ 22,04	2,8%
9		€ 16,15	€ 24,86	2,9%
10		€ 17,07	€ 27,75	3,0%

* Het minimum feitelijk uurloon voor functiegroepen 1, 2 en 3 is vastgesteld aan de hand van het geldende wettelijk minimumloon en de voor deze cao geldende normale arbeidsduur.

Artikel 51 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw

1. De CAO voor Uitzendkrachten is niet van toepassing op uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers in de zin van de CAO Bouw en Infra.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de uitzendonderneming lid is van de ABU en/of NBBU, dan wel indien en voor zover de uitzendonderneming is gedispenseerd van de algemeen verbindend verklaarde CAO Bouw en Infra. In dat geval is lid 3 onverkort van toepassing.
3. Voor de uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingssfeerbepaling van de CAO Bouw en Infra, geldt een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden dat nader wordt omschreven in de artikelen 7 tot en met 16 van Bijlage II van de CAO voor Uitzendkrachten. Voor uitzendkrachten in de bouw geldt eveneens een specifieke pensioenregeling.

Artikel 55 nieuw lid 11

Aanvullende bepaling

Indien van toepassing geldt in aanvulling op de leden 6, 8 en 9 van dit artikel het volgende. Het feitelijk loon wordt aangevuld met die vergoedingen die de uitzendkracht op grond van de

ABU-beloning of inlenersbeloning zou hebben ontvangen wanneer hij zou hebben gewerkt in de verlofperiode. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoeding(en).

Artikel 57 Kort verzuim en buitengewoon verlof

In bijna het gehele artikel wordt gesproken over 'buitengewoon' verlof met uitzondering van leden 2, 3 en 4. Hier staat ineens 'bijzonder' verlof. Buitengewoon verlof zal in deze leden en ook andere artikelen (art. 50 lid 2 sub i, art. 63 lid 3 en bijlage III onder 6 en 15) worden aangepast naar buitengewoon verlof.

Artikel 60A lid 1

Toevoeging toelichting bij lid 1:

A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen

1. De nog niet uitgekeerde reserveringen als genoemd in de artikelen 57 en 58 van de cao worden in de eerste week van juni* automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.

* *Indien de loonbetaling in geval van maand- of meewekelijkse verloning niet in de eerste week van juni plaatsvindt, worden de reserveringen uitgekeerd op het betaalmoment dat het dichtst bij de eerste week van juni is gelegen.*

Artikel 61 Percentages reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie

1. a. Het percentage, bedoeld in artikel 55 lid 6 van de onderhavige cao, bedraagt in 2017 10,43%.
b. Indien op grond van de artikelen 60 lid 14 en 64 lid 2 wordt afgeweken van de regeling als bedoeld in artikel 55 lid 6 van de cao, dan bedraagt het percentage voor de vakantiedagenreservering in 2017 8,70% en wordt 1,74% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitgekeerd.
2. Het percentage, bedoeld in artikel 57 lid 3 van de onderhavige cao, bedraagt in 2017 0,60%.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 58 lid 2 onder a. van de onderhavige cao, bedraagt in 2017 2,61%.
4. Het percentage, bedoeld in artikel 59 lid 2 van de onderhavige cao, bedraagt in 2017 8,33%.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 53 lid 5 van de onderhavige cao, bedraagt in 2017 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58% en 1,33%.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 53 lid 4 van de onderhavige cao, bedraagt in 2017 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71% en 1,16%.
7. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen van de resterende looptijd van de cao:

Artikel	2017
artikel 61 lid 1 onder a.	10,43%
artikel 61 lid 1 onder b.	
reservering wettelijke vakantiedagen	8,70%

artikel 61 lid 1 onder b.	
uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	1,74%
artikel 61 lid 2	0,60%
artikel 61 lid 3	2,61%
artikel 61 lid 4	8,33%
artikel 61 lid 5 Uitzendbedrijven I	0,58%
artikel 61 lid 5 Uitzendbedrijven II	1,33%
artikel 61 lid 6 Uitzendbedrijven I	0,71%
artikel 61 lid 6 Uitzendbedrijven II	1,16%

Artikel 62 Pensioenregeling

3. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar (tot 1 januari 2015 65 jaar) die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie 2016	Pensioenpremie 2017
21-24	4,40%	4,40%
25-29	5,40%	5,40%
30-34	6,60%	6,60%
35-39	8,00%	8,00%
40-44	9,80%	9,80%
45-49	11,90%	11,90%
50-54	14,60%	14,60%
55-59	18,10%	18,10%
60-64	22,50%	22,50%
65-66	26,50%	26,50%

Artikel 68 De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)

De in artikel 68 genoemde Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA) is gewijzigd in Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Deze afkorting is ook aangepast in de bijlagen II en IV en in de transponeringstabellen.

Bijlage I Functieraster

In artikel 1 wordt van 'ABU-niveau' in het functieraster 'ABU-functiegroep' gemaakt.

Bijlage II artikelen 7 tot en met 16

Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw*

Onderstaande regeling is een uitwerking van hetgeen gesteld in artikel 51 van de cao.

Waar hieronder wordt verwezen naar artikelen uit de CAO Bouw en Infra wordt bedoeld het AVV-besluit van 4 april 2016 gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 7 april 2016 nr. 18112.

7. a. De bepalingen van de cao gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingsfeerbepaling van de CAO *Bouw en Infra* (hierna: de bouwonderneming). In aanvulling daarop geldt voor die uitzendkrachten een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden.
- b. In de CAO *Bouw en Infra* zijn bepalingen opgenomen betreffende bouwplaatsfuncties en UTA-functies (uitvoerend, technisch en administratief). Deze verdeling geldt ook voor de uitzendkrachten uitgezonden in deze onderscheidende functies.
- c. De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan een bouwonderneming als bedoeld onder lid a. van deze bepaling, is nader te definiëren als vakkracht of nieuwkomer.

Vakkrachten in een bouwplaatsfunctie

8. Een vakkracht in een bouwplaatsfunctie wordt gedefinieerd als de uitzendkracht die:
 - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 42b en 42c van de CAO *Bouw en Infra*; of
 - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 42a van de CAO *Bouw en Infra*; of
 - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
 - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de CAO *Bouw en Infra* heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
9. Voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie geldt de inlenersbeloning. Dit geldt tevens voor de uitzendkracht die onder een van de uitzonderingsgroepen als bedoeld in artikel 27 behoort.
10. In afwijking van de bepalingen van de cao gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO *Bouw en Infra* voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie:
 - artikel 26a lid 1, 2, 3, 7 en 8 (seniorendagen en vierdaagse werkweek voor bouwplaatsmedewerkers van 55 jaar of ouder);
 - artikel 34 (bereikbaarheidsdienst) m.u.v. de verwijzing in lid 8 naar artikel 89;
 - artikel 35a lid 4 (eerste zin);
 - artikel 45 prestatiebeloning en wel als volgt:
 - de vakkracht die ter beschikking wordt gesteld in een onderneming of op een object, waar een prestatietoeslag geldt, heeft tevens recht op deze prestatietoeslag;
 - bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere functiegroep, mag deze verhoging niet in mindering worden gebracht op de resultaten

van de overeengekomen prestatiebeloning en dergelijke;

- artikel 51 (reisurenvergoeding) m.u.v. de verwijzingen naar de chauffeurstoeslag in lid 2 en lid 4;
 - artikel 7 (buitenlandse werknemers).
11. Ten aanzien van de vakkracht in de bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 73 CAO *Bouw en Infra* niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100% van het geldende periodeloon in de schaal.

Vakkrachten in een UTA-functie

12. Een vakkracht in een UTA-functie is de uitzendkracht die:
- a. in het bezit is van een diploma op ten minste niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in een bouwtechnische richting; of
 - b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden UTA-werkzaamheden in de zin van de CAO *Bouw en Infra* heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
- Een nieuwkomer is de werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingsfeer van de CAO *Bouw en Infra* en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als hierboven.
13. Voor de vakkracht in de UTA-functie geldt de inlenersbeloning. Dit geldt tevens voor de uitzendkracht die onder een van de uitzonderingsgroepen als bedoeld in artikel 27 behoort.
14. In afwijking van de bepalingen van de cao gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO *Bouw en Infra* voor de vakkracht in een UTA-functie:
- artikel 26b lid 1, 2, 5, 9 en 10 (vierdaagse werkweek voor UTA-medewerkers van 55 jaar of ouder);
 - artikel 7 (buitenlandse werknemers).

Nieuwkomers

15. Voor de nieuwkomer in zowel de bouwplaatsfunctie als de UTA-functie geldt eveneens de inlenersbeloning. Dit geldt tevens voor de uitzendkracht die onder een van de uitzonderingsgroepen als bedoeld in artikel 27 behoort en op grond daarvan de ABU-beloning ontvangt. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingsgeldt echter niet voor deze nieuwkomer.

WagwEU

16. Deze bijlage is evenzeer van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld die valt onder de werkingsfeerbepaling van de CAO *Bouw en Infra* en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

- * *Partijen bij de CAO Bouw en Infra hebben zelf nieuwe afspraken gemaakt en eerdere afspraken gewijzigd over de inzet van uitzendkrachten bij werkgevers in de Bouw en Infra. Zij hebben vervolgens partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten geïnformeerd over deze afspraken en de verplichtingen van werkgevers in de Bouw en Infra bij de inzet van uitzendkrachten, zoals vastgelegd in artikel 6 van de CAO Bouw en Infra.*

Bijlage III artikelen 6 en 15

Aanpassing cao in lijn met pensioenreglement StiPP.

- De Basisregeling is een beschikbare-premiereregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% over het brutoloon bedraagt. De Basisregeling kent een pensioenleeftijd van 67 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachttagcompensatie, de reserveringen*1 voor vakantiedagen, buitengewoon verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag*1 en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 45 lid 4 onder b. en artikel 46 lid 3 onder c.
- De Plusregeling is een beschikbare-premiereregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie 2016	Pensioenpremie 2017
21-24	4,40%	4,40%
25-29	5,40%	5,40%
30-34	6,60%	6,60%
35-39	8,00%	8,00%
40-44	9,80%	9,80%
45-49	11,90%	11,90%
50-54	14,60%	14,60%
55-59	18,10%	18,10%
60-64	22,50%	22,50%
65-66	26,50%	26,50%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de vakantiedagen*1, buitengewoon verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag*1 en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 45 lid 4 onder b. en artikel 46 lid 3 onder c.

Protocol C *Dit protocol is vervallen*

Protocol D **Afspraken Principe-akkoord 12 juli 2012, Pensioenakkoord 22 mei 2013, Cao-akkoord 30 september 2014, Akkoord wijzigingen cao 10 september 2015**

Aanvulling ZW

Partijen wensen per 1 januari 2017 te komen tot afspraken over het gelijktrekken van de regeling voor de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor de detachingscontracten ten opzichte van de uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, onder de voorwaarde van budgetneutraliteit.

AOW

De Wet doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is per 1 januari 2016 in werking getreden en bevat aanpassing van een aantal arbeidsrechtelijke regels ten aanzien van werknemers die AOW genieten. Cao-partijen komen overeen deze regels na vaststelling als wet overeenkomstig door te voeren in deze cao.

Beoordelingsafhankelijke beloningssystematiek

Er wordt voor 1 januari 2016 een systematiek uitgewerkt voor beoordelingsafhankelijke verhoging van de beloning, als alternatief voor de vaste periodieke loonsverhoging.

Eén cao met de NBBU

In december 2015 zullen partijen bij de ABU-CAO in overleg treden met de NBBU over de uitkomsten van het interne traject met de NBBU-leden over het draagvlak voor één CAO voor *Uitzendkrachten*.

Duurzame inzetbaarheid en re-integratie 65-plussers

Cao-partijen zullen voor 1 januari 2017 het onderwerp duurzame inzetbaarheid en re-integratie van de groep 65-plussers aan de orde laten komen.

Evaluatie SFU-stichtingen

De SFU-stichtingen zal voor 1 januari 2016 worden gevraagd informatie aan te leveren over het functioneren. Op basis van deze factfinding zullen cao-partijen in het voorjaar van 2016 de doelmatig- en doeltreffendheid van de stichtingen beoordelen.

Informatie over inlenersbeloning

Cao-partijen wensen tot een databank te komen met informatie betreffende cao-uurlonen. Deze databank moet bijdragen aan correcte informatievoorziening ten behoeve van de toepassing van de inlenersbeloning. Cao-partijen richten zich bij het onderzoek op het faciliteren van de inlenersbeloning.

Jeugdlonen

Partijen zullen met elkaar in overleg treden over de systematiek van de jeugdlonen teneinde te komen tot aanpassing per 1 januari 2017.

Korte contracten

Vóór 1 januari 2017 wordt er gezocht naar een structurele oplossing die meer balans kan brengen tussen zekerheid en flexibiliteit van korte contracten en misbruik van deze contracten tegengaat.

Monitoring (beloning) fase C

In de zomer van 2016 zal de ABU de uitkomsten van de monitoring van zowel het gebruik van fase-C-contracten als ook de beloning daarbij (ABU- en/of inlenersbeloning) rapporteren aan cao-partijen.

Scholingsbestedingsverplichting

In de toepassingspraktijk van de scholingsbestedingsverplichting (artikel 43/63) bestaan verschillen van inzicht en interpretatie. Partijen zullen hierover in overleg treden voor 1 januari 2017.

Terugdringen sociale lasten uitzendbranch

Partijen spannen zich gezamenlijk in voor de lobby (o.a. richting de SER i.h.k.v. het WW-advies) die ervoor moet zorgen dat er voor 1 januari 2017 uitzicht is op het verminderen van de sociale-zekerheidslasten voor de uitzendbranche.

Wajong

Uitzendondernemingen spelen een rol in de bemiddeling van jonggehandicapten. Werknemersorganisaties hechten groot belang aan het verbeteren van de positie van de jonggehandicapten in bij voorkeur een structurele baan. Cao-partijen zullen monitoren of er sprake is van structureel werk en verbetering van de positie van de jonggehandicapten. De ABU levert eind 2015 cijfers over de resultaten van de bemiddeling van deze doelgroep.

Werkzekerheid

Cao-partijen wensen de werkzekerheid en de doorstroom van de groep langdurige uitzendkrachten in fase A en de uitzendkrachten met een wisselend arbeidspatroon te vergroten. Cao-partijen streven ernaar hiervoor gedurende de resterende looptijd van de SFU-CAO (2013-2014) een miljoen euro uit te trekken en vragen STOOFF te komen tot een uitwerking. Bij die uitwerking staat de positie van de uitzendkracht centraal en zal de samenwerking met UWV en gemeenten worden gezocht. STOOFF wordt verzocht cao-partijen in het najaar van 2015 te informeren over de resultaten.

3e WW-jaar

In aansluiting op het advies van de Stichting van de Arbeid d.d. 11 juli 2014 zullen cao-partijen overleggen over de komende veranderingen in en een (her)inrichting van de WW om flexwerk en zekerheid beter te combineren.

Pensioen

Toekomst pensioenvoorziening uitzendkrachten Fase A

In de periode tot 1 juli 2017 onderzoeken cao-partijen de mogelijkheid van een alternatief voor de regeling van het Basispensioen. Het Basispensioen is op langere termijn niet houdbaar als een pensioenregeling die tegen een verantwoord kostenniveau tot een acceptabele pensioenopbouw voor uitzendkrachten in fase A leidt. Daartoe zullen cao-partijen zowel binnen als buiten de pensioensfeer zoeken naar een alternatief voor het huidige Basispensioen. Voor 1 juli 2016 dienen cao-partijen overeenstemming te hebben over dat alternatief.

Franchise en premiestelling 2015 Pluspensioen

Partijen bij de ABU-CAO voor Uitzendkrachten zijn overeengekomen dat er zowel voor de uurfranchise als de premie in de Pluspensioenregeling geen aanpassing hoeft plaats te vinden in 2015. De pensioenpremie voor de Plusregeling blijft daarmee gemaximeerd op 12%. Partijen zullen dit melden aan het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Personeelsdiensten (StiPP).

