

Reglement Commissie Naleving

Artikel 1

Doel

De Commissie Naleving (hierna: Commissie) heeft ten doel te bevorderen dat de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Tentoonstellingsbedrijven (hierna: cao), worden nageleefd.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden

1. De Commissie is bevoegd een controle op de naleving van de cao te (laten) doen. Hiertoe kan de Commissie een opdracht verstrekken aan een onafhankelijke partij. In dat geval kan daar waar in dit reglement wordt gesproken over de Commissie, ook worden gelezen de partij aan wie de Commissie de opdracht tot onderzoek heeft verstrekt.
2. De Commissie is bevoegd sancties op te leggen indien de cao en dit reglement niet worden nageleefd.
3. Partijen bij de cao hebben hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen (als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten) overgedragen aan het Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven voor zover het vorderingen betreft vanwege schade die zij zelf lijden.

Artikel 3

Onderzoek op eigen initiatief

1. Onderzoeken, gericht op een juiste naleving van de cao, die de Commissie gelast, kunnen zowel schriftelijk als bij de werkgever ter plaatse worden ingesteld.
2. De aanvang van elk nieuw onderzoek wordt tenminste twee weken van tevoren schriftelijk aangekondigd, waarna in overleg met de werkgever een telefonische afspraak wordt gemaakt waarbij de datum van de aanvang van en de plaats waar het onderzoek zal plaatsvinden, wordt afgesproken.
3. De Commissie bevestigt deze telefonische afspraak schriftelijk aan de werkgever.
4. Bij een schriftelijk onderzoek zal aan de werkgever op duidelijke wijze worden meegedeeld welke gegevens binnen welke termijn beschikbaar gesteld dienen te worden.
5. Met betrekking tot mogelijke vervolgfases van een onderzoek, worden telkens bij de afronding van een onderzoeksgedeelte met de werkgever afspraken over de volgende fase gemaakt. Deze afspraken worden schriftelijk bevestigd.

Artikel 4

Indienen klacht door belanghebbende

1. Een belanghebbende kan een klacht inzake de niet-naleving van de cao indienen bij de Commissie.
2. Een klacht dient betrekking te hebben op stelselmatige en structurele niet-naleving van de cao. Structureel houdt in gedurende een periode die langer is dan 3 maanden.

3. De klacht dient (schriftelijk) te worden gericht aan het secretariaat van Commissie
4. Een klacht bevat de volgende gegevens:
 - naam en adres van de werknemer;
 - naam en adres van de werkgever;
 - een onderbouwde omschrijving van de overtreding van de cao.
5. Na ontvangst van de klacht zendt de Commissie een ontvangstbevestiging aan de werknemer.
6. Indien niet voldaan is aan de leden 2, 3 en 4 van dit artikel kan de Commissie besluiten de klacht niet in behandeling te nemen, mits de werkgever de gelegenheid heeft gekregen het verzuim te herstellen binnen een door de Commissie gestelde termijn.

Artikel 5

Verweer

1. De Commissie stelt de werkgever in kennis van de tegen hem ingediende klacht.
2. Gedurende een termijn van 3 weken heeft de werkgever de mogelijkheid schriftelijk verweer te voeren.
3. De werknemer ontvangt zo spoedig mogelijk een afschrift van het door de werkgever gevoerde verweer.

Artikel 6

Klacht niet ontvankelijk of duidelijk ongegrond

1. De Commissie beslist of de klacht ontvankelijk is.
2. Indien de klacht niet ontvankelijk is, neemt de Commissie de klacht niet in behandeling.
3. De Commissie neemt de klacht tevens niet in behandeling indien de klacht duidelijk ongegrond is.

Artikel 7

Onderzoek naar aanleiding van een klacht

1. Na het in behandeling nemen van de klacht kan de Commissie besluiten een onderzoek in te stellen.
2. De Commissie kan zowel de werknemer als de werkgever schriftelijk verzoeken binnen een door de Commissie te bepalen termijn schriftelijke inlichtingen te geven en bescheiden te overleggen.
3. De Commissie kan een feitelijk onderzoek bij de werkgever instellen.
4. De Commissie kan een of meer deskundigen benoemen voor het, namens haar, instellen van een feitelijk onderzoek bij de werkgever en deze verzoeken binnen een door haar te bepalen termijn rapport uit te brengen.

Artikel 8

Medewerking onderzoek

1. De werkgever is verplicht de Commissie zoveel mogelijk behulpzaam te zijn bij het uitvoeren van het onderzoek.
2. De werkgever zal de Commissie alle gevraagde inlichtingen geven en bescheiden overleggen die noodzakelijk kunnen zijn in het kader van het onderzoek.
3. De werkgever zal de Commissie toegang verschaffen tot de gegevens die zij noodzakelijk acht in het kader van het onderzoek.

4. Indien de werkgever niet voldoet aan het in dit artikel bepaalde is artikel 13 lid 2 van toepassing.

Artikel 9

Verzoek om uitstel

Door de werkgever ingediende verzoeken om uitstel zullen door de Commissie per geval worden beoordeeld en kunnen – al dan niet onder voorwaarden – worden toegestaan of afgewezen.

Artikel 10

Voorbereiding hoorzitting

1. De Commissie zal na afsluiting van het onderzoek de werknemer en de werkgever in de gelegenheid stellen hun standpunt mondeling tijdens een hoorzitting van het bestuur toe te lichten en eventueel te reageren op de bevindingen van het onderzoek.
2. Uiterlijk drie weken van tevoren stelt de Commissie plaats, datum en tijdstip van de zitting vast.
3. De werknemer en de werkgever worden hiervan uiterlijk drie weken van tevoren in kennis gesteld.
4. De Commissie doet afschriften van alle op de behandeling betrekking hebbende stukken voor de zitting aan de werknemer en de werkgever toekomen.
5. Indien het niet mogelijk is een afschrift aan hen te doen toekomen, worden gedurende tenminste een week alle op de behandeling betrekking hebbende stukken ter inzage gelegd op het secretariaat van de Commissie.
6. Indien de werknemer of de werkgever zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de wederpartij en de Commissie daarvan tenminste 7 dagen voor de zitting schriftelijk op de hoogte.

Artikel 11

Hoorzitting

1. De hoorzitting wordt geleid door de voorzitter van de Commissie.
2. Een lid of plaatsvervangend lid van de Commissie dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met de aan haar voorgelegde klacht, mag aan de behandeling daarvan en de beslissing daar omtrent niet deelnemen.
3. De Commissie kan besluiten getuigen of deskundigen op te roepen.
4. De Commissie kan uit eigen beweging dan wel op verzoek van de werknemer of de werkgever om gewichtige redenen besluiten de partijen afzonderlijk te horen, dan wel getuigen buiten aanwezigheid van partijen te horen.
5. Van de hoorzitting wordt door de secretaris een verslag gemaakt.
6. Het bestuur beslist naar aanleiding van de hoorzitting en/of het onderzoek of de werkgever in gebreke wordt gesteld.
7. De werknemer en de werkgever ontvangen binnen 6 weken na de hoorzitting bericht of de werkgever in gebreke wordt gesteld.

Artikel 12

Ingebrekestelling

1. Indien de Commissie op grond van de hoorzitting en/of in het onderzoek aangetroffen feiten, concludeert dat de werkgever de cao stelselmatig niet naleeft, wordt hij in gebreke gesteld, behoudens het gestelde in artikel 14 lid 1 van dit reglement.

2. Voordat de Commissie een ingebrekestelling aan de werkgever stuurt inzake een niet-naleving van cao-bepalingen, stelt zij hiervan partijen in kennis.

Artikel 13

Sanctionering

1. Indien de werkgever door de Commissie in gebreke is gesteld, legt de Commissie hem één of een combinatie van sancties op, te weten:
 - a. Waarschuwing met gunning van een termijn voor herstel. Deze waarschuwing zal niet openbaar worden gemaakt.
 - b. Berisping welke openbaar zal worden gemaakt.
 - c. Het betalen van de kosten van het onderzoek met een minimum van €113,45.
 - d. Het betalen van een schadevergoeding als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.
 - e. Het betalen van een forfaitaire schadevergoeding als bedoeld in artikel 15 van dit reglement.
 - f. Het publiceren van de uitspraak door werkgever.
2. Indien de werkgever nalatig is de in artikel 8 opgelegde verplichtingen na te leven, kan de Commissie hem één of een combinatie van de in lid 1 genoemde sancties opleggen.
3. De Commissie kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het opleggen van een sanctie indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
4. De door de Commissie verkregen bedragen uit hoofde van toepassing van lid 1 c t/m e worden toegevoegd aan de middelen van het Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven.

Artikel 14

Vorderingen door cao-partijen

1. Elk der cao-partijen kan afzonderlijk binnen 14 dagen nadat zij in kennis is gesteld van de ingebrekestelling, kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf een recht op vordering van schadevergoeding wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in artikel 2 lid 4 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt voordat de Commissie zelf de actie reeds in gang gezet heeft.
2. Indien één of meerdere van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de Commissie hiervan in kennis te stellen.

Artikel 15

Berekening schadevergoeding

De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in artikel 13 lid 1 e van dit reglement wordt als volgt berekend:

$$S = A \times W \times \text{€ } 0,45$$

Waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan 0,6% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan een door de Commissie forfaitair vast te stellen bedrag,

gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever veronderstelde premieafdracht Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 111,75 zal bedragen.

W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

Artikel 16

Controle na sanctionering

Indien een werkgever een sanctie opgelegd krijgt, kan in het jaar volgend op het jaar waarin het niet-naleven van de cao is vastgesteld opnieuw een controle plaatsvinden.

Artikel 17

Gerechtelijke maatregelen

1. De Commissie kan besluiten tot het nemen van gerechtelijke maatregelen teneinde de werkgever langs juridische weg te verplichten tot naleving van de cao en/of de betaling van schadevergoeding.
2. De Commissie kan aangifte doen van fraude.

Artikel 18

Samenstelling

1. De Commissie bestaat uit drie leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. één lid en een plaatsvervangend lid door de werkgeversorganisatie partij bij deze cao;
 - b. één lid en een plaatsvervangend lid door de werknemersorganisaties partij bij deze cao;
 - c. één onafhankelijke voorzitter door de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties partij bij deze cao.
2. Het secretariaat berust bij Atriumgroep.
3. Het lidmaatschap resp. plaatsvervangend lidmaatschap van de Commissie eindigt:
 - a. door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen;
 - b. door bedanken;
 - c. wanneer het lid niet langer werkzaam is voor een bij werkgeversorganisatie aangesloten werkgever (geldt voor vertegenwoordiging werkgeversorganisatie);
 - d. wanneer het lid niet langer in lidmaatschap vertegenwoordigt wordt door de werknemersorganisatie (geldt voor vertegenwoordiging werknemersorganisatie);
 - e. wanneer het onafhankelijke lid niet langer de steun heeft van zowel werkgevers- als werknemers organisatie;
 - f. bij overlijden.

Artikel 19

Vergaderingen

1. De Commissie vergadert wanneer één of meer leden van deze commissie dit wenselijk of noodzakelijk vinden.
2. Het secretariaat bepaalt datum en tijdstip van de vergadering.
3. In de oproep wordt een door het secretariaat opgestelde agenda met een opgave van de te behandelen zaken vermeld.

4. Een lid dat verhinderd is aan de uitnodiging gehoor te geven, meld dit direct en zorgt zelf voor vervanging door het plaatsvervangend lid van de organisatie waardoor hij zelf is aangewezen.

Artikel 20

Stemming

1. Alle leden van de Commissie hebben één stem.
2. De Commissie beslist bij unanimiteit van stemmen.
3. De stemming vindt mondeling plaats, zowel over personen als over zaken, tenzij een lid een schriftelijke stemming wenst.
4. Als bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt, bij voorkeur na de behandeling van andere zaken, nogmaals een stemming gehouden. De zaak wordt geacht onbeslist te zijn gebleven, als de stemmen dan wederom staken.

Artikel 21

Wraking

1. Een lid (of plaatsvervangend lid) van de Commissie kan worden gewraakt als gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onpartijdigheid.
2. De wrakende partij brengt de wraking, met opgave van redenen, uiterlijk bij het begin van de (mondelinge) behandeling van de zaak ter kennis van de Commissie. De Commissie beslist direct over de vraag of zij de wraking gegrond vinden.
3. Een gegronde reden tot wraking is per definitie aanwezig als een lid van de Commissie rechtstreeks bij het geschil betrokken is.

Artikel 22

Geheimhouding

1. De leden en plaatsvervangende leden van de Commissie zijn verplicht geheimhouding te betrachten over de feiten en bijzonderheden, die hun ten gevolge van het lidmaatschap van de Vaste Commissie bekend zijn, ook als zij de Commissie hebben verlaten.
2. Mededelingen over dat wat tijdens vergaderingen van de Commissie is behandeld of over de uitgebrachte stemmen tijdens de beraadslaging, worden nooit mondeling of schriftelijk bekendgemaakt, tenzij met goedkeuring van de Commissie.

Artikel 23

Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking per 1 januari 2022.