

HOOFDSTUK 6: REGLEMENT NALEVING EN HANDHAVING

Artikel 1

BEGRIPSBEPALINGEN

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. **CAO:** de CAO uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (USAVG) alsmede de CAO voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf in Nederland (SAVG).
2. **WERKNEMER:** de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 hoofdstuk 1 van deze CAO, werknemer UTA als bedoeld in artikel 1 lid 4 hoofdstuk 1 van deze CAO en leerling-werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 5 hoofdstuk 1 van deze CAO.
3. **NALEVINGSONDERZOEK:** een onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de CAO naleeft.
4. **EEN MISSTAND:** een (vermoedelijk) grove en opzettelijke schending van een in de CAO geldend voorschrift.
5. **GEGROND VERMOEDEN:** een gerechtvaardigd vermoeden, deugdelijk onderbouwd en verdedigbaar. Dit in tegenstelling tot een vermoeden dat veelal gebaseerd is op een mening, op giswerk, speculatie en veronderstelling.
6. **COMMISSIE:** de Commissie Naleving en Handhaving.
7. **SECRETARIAAT:** het secretariaat van de Stichting USAG.
8. **HET NALEVINGSBUREAU:** een door de commissie in te schakelen controle- en onderzoeksbureau.

Artikel 2

COMMISSIE NALEVING EN HANDHAVING

1. De commissie bestaat uit twee (2) vertegenwoordigers van werkgeverszijde en twee (2) vertegenwoordigers van werknemerszijde.
2. De werkgeversleden worden benoemd door OnderhoudNL. De werknemersleden worden benoemd door LBV.
3. De commissie wordt ondersteund door één (1) of meer medewerkers van het secretariaat en laat zich - indien van toepassing - bijstaan door een medewerker van het Nalevingsbureau.
4. Elk jaar wijst de commissie uit haar midden twee (2) voorzitters en twee (2) secretarissen aan, met dien verstande dat één (1) voorzitter en één (1) secretaris worden aangewezen uit de leden benoemd door OnderhoudNL en één (1) voorzitter en één (1) secretaris worden aangewezen uit de vertegenwoordigers van LBV. De voorzitters hebben afwisselend telkens voor één (1) jaar de leiding over de vergaderingen van de commissie, met dien verstande dat als de voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger is, een werknemersvertegenwoordiger als secretaris zal optreden en omgekeerd.
5. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het secretariaat en het Nalevingsbureau hebben geen stemrecht.
6. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één (1) lid van werkgeverszijde en ten minste één (1) lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
7. Indien in een commissievergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
8. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee (2) keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij deze CAO voorgelegd.
9. De commissie heeft de bevoegdheid om partijen bij deze CAO te adviseren op basis van de bevindingen in de commissie.

Artikel 3

NALEVINGSONDERZOEKEN

1. Het secretariaat stelt namens partijen bij de CAO nalevingsonderzoeken in. De onderzoeken worden verricht door een door partijen bij de CAO aangewezen Nalevingsbureau.
2. Het Nalevingsbureau oefent haar controletaak met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen. Hieronder wordt in ieder geval begrepen het principe van 'hoor en wederhoor'.
3. Het Nalevingsbureau controleert uitsluitend op basis van een geground vermoeden van overtreding van de CAO, een (vermeende) misstand, en nimmer eerder dan dat er hoor en wederhoor is toegepast. Het Nalevingsbureau neemt kennis van concrete en deugdelijk onderbouwde signalen in de branche, waaruit blijkt dat een werkgever (mogelijk) de bepalingen van de CAO overtreedt.

Artikel 4

MELDING

1. Een voorbeeld van een signaal van een (vermeende) misstand in de bedrijfstak, zoals beschreven in artikel 3, lid 3, van dit reglement vormt een melding.
2. Een melding kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen bij deze CAO;
 - b. iedere werkgever binnen de bedrijfstak SAVG
 - c. iedere werknemer van zodanige werkgever als bedoeld onder lid 2 sub b;
 - d. paritaire stichtingen binnen de bedrijfstak SAVG.
3. Het secretariaat neemt geen anonieme meldingen in behandeling. Te allen tijde wordt de privacy van de melder tegenover derden beschermd.

Het secretariaat dient er voor zorg te dragen, dat de melder een bevestiging van ontvangst krijgt van diens melding. Een melding van een (vermeende) misstand wordt ingediend bij het secretariaat, onder vermelding van "nalevingsonderzoek CAO". De melding van een (vermeend) misstand dient tenminste te bevatten:

 - a. de naam en het adres van de melder;
 - b. het telefoonnummer en/of het e-mailadres van de melder;
 - c. ondertekening door de melder;
 - d. de naam en het adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
 - e. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de bewijsstukken/ goed onderbouwde argumenten waaruit blijkt dat de CAO niet wordt nageleefd;
 - f. de dagtekening;
 - g. de melder verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
4. Indien of zodra de melding van een (vermeende) misstand volledig is, wordt de melding in behandeling genomen. Zowel de melder als de werkgever waarop de melding betrekking heeft, ontvangen hiervan schriftelijk bericht van het secretariaat. Het secretariaat informeert de commissie over de stand waarna de commissie bepaalt welke werkwijze toegepast moet worden.

De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het nalevingsonderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.

Artikel 5

WERKWIJZE

1. De werkgever wordt schriftelijk door het secretariaat op de hoogte gebracht van het feit dat er een melding tegen hem is gedaan. De werkgever krijgt vervolgens de gelegenheid om binnen een termijn van vier (4) weken zijn zienswijze te geven en tegenbewijs te overhandigen aan het secretariaat.
2. Is de reactie van de werkgever afdoende, dan is de zaak daarmee afgesloten.

3. De werkgever wordt, wanneer wordt vastgesteld dat de reactie niet afdoende aantoonst dat de CAO wordt nageleefd, schriftelijk door het secretariaat op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingsonderzoek door het Nalevingsbureau. Ten minste twee (2) weken voordat het nalevingsonderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht van het Nalevingsbureau, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
4. Een nalevingsonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de werkgever niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk nalevingsonderzoek worden ingesteld door het Nalevingsbureau.
5. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de werkgever bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle en het toezicht op de naleving van de in de CAO vastgelegde loon- en arbeidsvoorwaarden, hij de gevraagde gegevens binnen drie (3) weken dient te overleggen.
6. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingsonderzoek.
7. De Commissie wordt door partijen bij deze CAO belast met het houden van toezicht op de nalevingsonderzoeken.
8. De Commissie is namens partijen bij deze CAO beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
9. Het Nalevingsbureau legt de onderzoeksresultaten - voorzien van een aanbeveling - voor aan de Commissie.
10. De Commissie doet uitspraak binnen acht (8) weken na ontvangst van de onderzoeksresultaten van het Nalevingsbureau, zoals genoemd in lid 9 van dit artikel.

Artikel 6

UITSpraak

1. Het secretariaat deelt de uitspraak mee aan de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft.
2. Het secretariaat deelt de uitspraak schriftelijk mee aan de melder. In geval de melder persoonlijk betrokkene is, zal eveneens worden aangegeven in welke vorm herstel van de CAO-afspraken aan de werkgever zal worden opgelegd.
3. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de CAO niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes (6) weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies. Aan de werkgever zal tevens worden medegedeeld dat hij binnen deze termijn aan het secretariaat een bewijs levert waaruit blijkt dat de omissies zijn hersteld. Blijft de werkgever volgens de commissie in gebreke, dan zal het secretariaat nader onderzoek verrichten en indien nodig dat te laten doen door het Nalevingsbureau.
4. Wanneer blijkt dat een werkgever daadwerkelijk de CAO niet naleeft kunnen de kosten van het totale nalevingsonderzoek bij de werkgever in rekening gebracht worden. Bij gebreke van het aanbrengen van verbeteringen ten aanzien van de geconstateerde omissies binnen de genoemde termijn van zes (6) weken wordt tevens een aanvullende schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 van dit reglement ingesteld.

Artikel 7

SCHADEVERGOEDINGSACTIE

1. Partijen bij deze CAO, en daarbij de commissie, dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de WCAO en artikel 3 van de Wet AVV, in beginsel over aan het secretariaat.
2. Wanneer een schadevergoedingsactie door het secretariaat wordt overwogen, dan zal deze actie eerst ter goedkeuring moeten worden voorgelegd aan de commissie.
3. Voordat het secretariaat een ingebrekestelling schriftelijk aan werkgever verstuurt inzake het niet naleven van bepalingen in de CAO, stelt zij hiervan eveneens partijen bij deze CAO in kennis.

4. Partijen bij deze CAO kunnen afzonderlijk binnen een termijn van drie (3) weken kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. Het secretariaat zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie. Kosten zijn in dat geval voor rekening van de partij die deze schadevergoedingsactie wenst in te stellen.
5. Als partijen bij deze CAO niet binnen de termijn van drie (3) weken reageren, is het secretariaat bevoegd naar aanleiding van het besluit van de commissie de actie in te stellen, zonder dat partijen bij deze CAO dat nog kunnen doorkruisen.
6. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, in geval de werkgever vastgestelde omissies in eerste instantie weigert te herstellen, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnóg achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van deze CAO.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de stichting.
8. De werkgever krijgt zes (6) weken de tijd om bezwaar aan te tekenen tegen een opgelegde schadevergoeding en dient dit schriftelijk aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna het secretariaat het bezwaar aan de commissie zal voorleggen. Komt de commissie niet tot een uitspraak dan zal het bezwaar aan partijen bij deze CAO worden voorgelegd. Partijen bij deze CAO zullen moeten uitspreken of het bezwaar gegrond is. In geval het bezwaar gegrond is zal de opgelegde schadevergoeding worden ingetrokken. In het andere geval zal de werkgever worden medegedeeld dat de schadevergoeding in stand blijft. De gang naar de rechter behoort in dat geval tot de mogelijkheden.

Artikel 8

KOSTEN

1. Aan het indienen van een melding en het onderzoek zoals omschreven in artikel 4 van dit reglement zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft dragen ieder de eigen kosten van, en komen niet in aanmerking voor vergoeding van kosten jegens elkander, de commissie, het secretariaat, partijen bij deze CAO of een eventuele derde (bijvoorbeeld juridisch ondersteuning), aan wie onderzoek werkzaamheden zijn opgedragen.
3. Van werkgever wordt verwacht dat deze, wanneer omissies zijn vastgesteld, binnen zes (6) weken aantoonst dat deze zijn hersteld. In dat geval worden er geen kosten bij de werkgever in rekening gebracht. Blijft de werkgever in gebreke, en moet het secretariaat de controle op herstel van vastgestelde omissie alsnog uitvoeren, dan zullen de kosten daarvan bij de werkgever in rekening worden gebracht.
4. Dit artikel is niet van toepassing wanneer een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 van dit reglement wordt ingesteld.

Artikel 9

RETOURNERING DAN WEL Vernietiging van bescheiden

1. In zoverre de voor het toezien op de naleving van de CAO ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht (8) weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.
2. Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte werkgever wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 10

GEHEIMHOUDING GEGEVENS BETREFFENDE EEN WERKGEVER

Alle partijen genoemd in artikel 1 van het Reglement Naleving zijn verplicht tot volledige geheimhouding ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever. De gegevens zullen nimmer aan derden worden verstrekt, en enkel worden gebruikt voor de doeleinden zoals vastgelegd in dit reglement.

Artikel 11

WIJZIGING REGLEMENT

Partijen bij deze CAO zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 12

SLOTBEPALING

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij deze cao.

Artikel 13

INWERKINGTREDING

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2017 en is laatstelijk gewijzigd op 25 november 2021.