

## **Bijlage 3: Reglement Naleving**

### **Artikel 1 - Definities**

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Bureau: de Stichting Technisch Bureau Bouw & Infra, kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).
2. Cao-partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao hebben afgesloten.
3. Commissie: de commissie naleving.
4. De cao: de cao Bouw & Infra. Daaronder wordt mede verstaan de cao Onwerkbaar weer Bouw & Infra en de cao BTER Bouw & Infra.
5. Nalevingsonderzoeken: onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao naleeft.
6. Werkgever: de werkgever zoals bedoeld in de cao.
7. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in de cao.

### **Artikel 2 - Commissie naleving**

1. Cao-partijen hebben een commissie naleving ingesteld. Deze commissie is namens cao-partijen beslissingsbevoegd om (a) het bureau een nalevingsonderzoek te laten instellen bij een werkgever en (b) uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
2. De commissie bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van cao-partijen.
3. De werkgeversleden worden benoemd door Bouwend Nederland. Twee werknemersleden worden benoemd door FNV en één werknemerslid wordt benoemd door CNV Vakmensen.
4. De commissie wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het bureau.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
6. Besluiten worden genomen indien zowel de werkgeversgeleding als de werknemersgeleding met het voorstel instemmen. De werkgeversgeleding en de werknemersgeleding brengen ieder één stem uit. Binnen de werkgeversgeleding respectievelijk de werknemersgeleding bepaalt een gewone meerderheid van de leden van de betreffende geleding het standpunt van die geleding.
7. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
8. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan cao-partijen voorgelegd.

### **Artikel 3 - Melding**

1. Een ieder kan bij het bureau melding doen van een vermoeden van het niet naleven van de cao door een werkgever.
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij het bureau onder vermelding van 'nalevingsonderzoek'.
3. De melding dient ten minste te bevatten:
  - a. naam en adres van de melder;
  - b. de dagtekening en ondertekening door de melder;
  - c. naam en adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
  - d. een concrete onderbouwing van het vermoeden dat de werkgever de cao niet naleeft en op welke cao-bepalingen het vermoeden betrekking heeft.
4. Indien sprake is van een melding over een individuele kwestie, dat wil zeggen dat de melding is gedaan door een werknemer en het vermoeden van de cao-overtreding enkel en alleen betrekking heeft op deze werknemer, wordt de melding niet door het bureau in behandeling genomen.
5. Indien een melding niet voldoet aan het in lid 2 en/of lid 3 bepaalde, kan de melder door het bureau in de gelegenheid worden gesteld het verzuim te herstellen binnen een door het bureau gestelde termijn en/of kan het bureau bepalen dat de melding ondanks het verzuim toch in behandeling wordt genomen.

#### **Artikel 4 - Nalevingsonderzoeken**

1. De commissie en/of cao-partijen kunnen - op basis van een melding of op basis van andere gronden - het bureau een nalevingsonderzoek laten instellen bij een werkgever.
2. Het bureau kan een controlebureau inschakelen voor het verrichten van een nalevingsonderzoek.
3. Een nalevingsonderzoek geschiedt in beginsel schriftelijk. De commissie kan op basis van bijzondere omstandigheden besluiten (ook) een onderzoek ter plaatse te laten uitvoeren.
4. Een controle ter plaatse geschiedt alleen met instemming van de werkgever. Bij het ter plaatse controleren dient er een gegrond vermoeden te zijn. De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingsonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
5. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een schriftelijk nalevingsonderzoek en op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen dat de cao wordt nageleefd.
6. Het getrouwelijk naleven van de cao moet onder meer blijken uit de door of namens de werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt zijn:
  - a. personeelslijsten;
  - b. loonstroken;
  - c. uitbetalingslijsten;
  - d. jaaropgaven;
  - e. verzamelloonstaten;
  - f. maandelijkse journalposten;
  - g. urenadministratie;
  - h. een overzicht van de gemaakte overuren;
  - i. getekende arbeidsovereenkomsten;
  - j. functie-indeling;
  - k. betaalbewijzen;
  - l. inleen- en onderaannemingsovereenkomsten.
7. Alle betrokkenen bij een nalevingsonderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

#### **Artikel 5 - Werkwijze**

1. Namens het bureau verzoekt het controlebureau de werkgever schriftelijk om afschriften aan te leveren van (een selectie van) de administratieve bescheiden zoals bedoeld in artikel 4 lid 6 die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle op de naleving van de in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden.
2. De werkgever dient de gevraagde gegevens binnen vier weken na dagtekening van het verzoek over te leggen, bij gebreke waarvan de werkgever een forfaitaire vergoeding van € 10.000 verschuldigd is voor iedere week dat de werkgever de gegevens niet, dan wel slechts gedeeltelijk heeft verstrekt. Betaling van de forfaitaire vergoeding laat onverlet dat de werkgever verplicht blijft om de gevraagde gegevens te verstrekken.
3. Na controle van de bescheiden zoals bedoeld in lid 1 kan het bureau en/of het controlebureau - indien zij dat nodig acht voor het nalevingsonderzoek - de werkgever schriftelijk om aanvullende documenten en/of informatie verzoeken, welke de werkgever binnen een door het bureau en/of het controlebureau gestelde termijn moet verstrekken, bij gebreke waarvan het bepaalde in lid 2 over de forfaitaire vergoeding van overeenkomstige toepassing is.
4. Na controle van de gegevens stelt het controlebureau een rapportage van bevindingen op en stuurt deze aan het bureau. Het bureau stelt zelf een rapportage van bevindingen op indien het bureau geen controlebureau heeft ingeschakeld.
5. Het bureau legt de rapportage voor een uitspraak voor aan de commissie.

### **Artikel 6 - Uitspraak**

1. Het bureau deelt de uitspraak van de commissie schriftelijk mee aan de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft.
2. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de cao niet naleeft, dan:
  - a. moet de werkgever binnen zes weken een minimale forfaitaire vergoeding zoals bedoeld in artikel 8 betalen aan het bureau; en
  - b. moet de werkgever binnen zes weken alle geconstateerde omissies herstellen in overeenstemming met hetgeen in de uitspraak is bepaald op straffe van betaling van een aanvullende forfaitaire vergoeding zoals bedoeld in artikel 8 aan het bureau.
3. Wanneer een forfaitaire vergoeding zoals bedoeld in lid 2 wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de vergoeding schriftelijk aan de werkgever worden meegedeeld door het bureau.

### **Artikel 7 - Instellen van vorderingen**

1. Cao-partijen dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie zoals bedoeld in artikel 15 Wet CAO en artikel 3 Wet AVV in beginsel over aan het bureau.
2. Elk der cao-partijen kan afzonderlijk binnen een termijn van een week kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie zoals bedoeld in lid 1 ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. Deze termijn gaat in vanaf het moment dat de rapportage van bevindingen aan de commissie wordt toegestuurd. Het bureau zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie.
3. Als cao-partijen niet binnen de termijn van een week reageren, is het bureau bevoegd de actie in te stellen, zonder dat cao-partijen dat nog kunnen doorkruisen.

### **Artikel 8 - Minimale en aanvullende forfaitaire vergoeding**

1. De minimale forfaitaire vergoeding zoals bedoeld in artikel 6 bedraagt € 10.000. Deze vergoeding is direct opeisbaar zonder dat een voorafgaande ingebrekestelling is vereist.
2. De aanvullende forfaitaire vergoeding zoals bedoeld in artikel 6 bedraagt 10% van de totale benadeling in de onderzochte periode voor iedere week dat de geconstateerde omissie niet is hersteld in overeenstemming met hetgeen in de uitspraak is bepaald. Deze aanvullende forfaitaire vergoeding bedraagt minimaal € 10.000 per week. Deze aanvullende forfaitaire vergoeding is ook verschuldigd indien de benadeling nihil is.
3. De benadeling betreft het nadeel dat de werknemers hebben geleden en/of lijden doordat de werkgever de cao niet heeft nageleefd. De hoogte van de benadeling wordt door het bureau naar beste weten vastgesteld. De werkgever is aan deze vaststelling gebonden. Bij deze vaststelling kan het bureau uitgaan van een steekproef, waarbij de uitkomst van de steekproef wordt geëxtrapoleerd naar alle werknemers van de werkgever.
4. Betaling van de minimale en/of aanvullende forfaitaire vergoeding laat onverlet dat de werkgever verplicht blijft alle geconstateerde omissies te herstellen in overeenstemming met hetgeen in de uitspraak is bepaald.
5. Indien de werkelijke schade van het bureau en/of van cao-partijen hoger is dan de som van de minimale en aanvullende forfaitaire vergoeding, dan is het bureau bevoegd om vergoeding van deze werkelijke schade te vorderen van de werkgever en is de werkgever verplicht om deze gevorderde vergoeding te betalen.
6. De verplichting tot het betalen van een minimale en aanvullende forfaitaire vergoeding heeft het karakter van een boetebeding zoals bedoeld in artikel 6:91 BW. De vergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De vergoeding dient tevens als aansporing voor werkgevers om hun verplichtingen op grond van de cao en de uitspraak na

te komen. Het bureau en cao-partijen hoeven niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door het bureau gevorderd ook daadwerkelijk hebben geleden.

#### **Artikel 9 - Kosten**

1. Aan het indienen van een melding zoals bedoeld in artikel 3 en het onderzoek zoals omschreven in artikel 4 en 5, zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 6.
2. De melder en de partij waarop de melding betrekking heeft, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, het bureau, het controlebureau of cao-partijen.
3. Lid 1 geldt niet ten aanzien van de partij waarop de melding betrekking heeft indien vergoeding van de werkelijke schade wordt gevorderd zoals bedoeld in artikel 8 lid 5.

#### **Artikel 10 - Sluiting dossier**

1. De werkgever dient middels stukken van overtuiging aan te tonen dat de geconstateerde omissies zijn hersteld. De werkgever ontvangt van het bureau een bevestiging indien de geconstateerde omissies afdoende zijn hersteld en de verschuldigde vergoedingen aan het bureau zijn voldaan, waarna het dossier wordt gesloten.
2. Indien er geen herstel mogelijk is, ontvangt de werkgever van het bureau een bevestiging indien de verschuldigde vergoeding is voldaan, waarna het dossier wordt gesloten.

#### **Artikel 11 - Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever**

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever, zijn de in dit reglement genoemde partijen verplicht tot geheimhouding.

#### **Artikel 12 - Wijziging reglement**

Cao-partijen zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

#### **Artikel 13 - Slotbepaling**

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