

cao

## Sociaal fonds Houtverwerkende Industrie

1 januari 2026 t/m 31 december 2030

# Inhoudsopgave

1. SOCIAAL FONDS *3*
  2. VAKRAAD *6*
  3. OVER DEZE CAO EN CAO-PARTIJEN *7*
- BIJLAGEN *13*  
ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING *28*

# 1. Sociaal fonds

- 1.1 Inleiding
- 1.2 Premie
- 1.3 Collectieve ongevallenverzekering
- 1.4 Collectieve Wga-gat verzekering

## 1.1 Inleiding

### 1.1.1 De hoofdlijnen

- Er is een Stichting Sociaal fonds Houtverwerkende Industrie (verder te noemen: Sociaal fonds).
- Het Sociaal fonds is opgericht door cao-partijen. Zij benoemen het bestuur. Dit gebeurt volgens de statuten van het Sociaal fonds. Zie bijlage 1.
- In de statuten staat ook:
  - wat de doelstelling is van het Sociaal fonds,
  - welke bestedingsdoelen het op grond daarvan hanteert en
  - welke regels gelden voor het bestuur en het financieel beheer.
- Meer informatie over het Sociaal fonds staat op <http://www.houtverwerkendeindustrie.nl>

### 1.1.2 Verplichte deelname

- Deelname aan het Sociaal fonds is verplicht voor:
  - iedere werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao en
  - iedere onderneming die vrijwillig bij het bedrijfstakpensioenfonds is aangesloten.
- Dit betekent dat deze werkgever/onderneming de cao Sociaal fonds toepast en de jaarlijkse premiebijdrage aan het Sociaal fonds betaalt.

## 1.2 Premie

### 1.2.1 Uitgangspunten voor premieheffing

- De werkgever/onderneming betaalt ieder kalenderjaar een premiebijdrage aan het Sociaal fonds.
- De premiebijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de totale bruto loonsom Sociale Verzekeringen die de werkgever/onderneming in het voorgaande kalenderjaar aan de werknemers heeft uitbetaald. Het Sociaal fonds is gemachtigd de benodigde loonsomgegevens bij de werkgever/onderneming op te vragen.
- Cao-partijen stellen jaarlijks de premie vast. Worden zij het daar niet over eens? Dan geldt voor dat jaar de premie van het voorgaande jaar.

### 1.2.2 Premiehoogte en besteding

- Vanaf het kalenderjaar 2024 bedraagt de premiebijdrage voor het Sociaal fonds in totaal 0,7827%. Van deze premie is 0,1827% bestemd voor de collectieve Wga-gat verzekering. Cao-partijen stellen vervolgens jaarlijks de premiebijdrage opnieuw vast.

- De actuele premie en het maximum SV-loon van het voorgaande jaar zijn steeds te vinden op [www.houtverwerkendeindustrie.nl](http://www.houtverwerkendeindustrie.nl).
- Met de premieopbrengsten bekostigt het Sociaal fonds de activiteiten, gericht op de bestedingsdoelen genoemd in hoofdstuk 2 van de statuten. Iedere belanghebbende kan zich op de hoogte stellen van de juiste besteding van de premieopbrengsten. Dit is geregeld in de statuten van het Sociaal fonds. Zie bijlage 1.

## 1.3 Collectieve ongevallenverzekering

### 1.3.1 Verplichte verzekering

- De werkgever is verplicht voor zijn werknemers deel te nemen aan de collectieve ongevallenverzekering (cov) van het Sociaal fonds.
- De cov voorziet in een eenmalige uitkering in het geval de werknemer door een ongeval in of buiten werktijd blijvend letsel oploopt of overlijdt. Bij blijvend letsel keert de verzekering een bedrag uit van maximaal € 54.000. Bij overlijden is dit maximaal € 27.000.
- Denkt de werknemer - of denken zijn nabestaanden - recht te hebben op een cov-uitkering? Dan dient de werkgever zo spoedig mogelijk een schadeformulier in bij het Sociaal fonds. Dit formulier en de polisvoorwaarden staan op [www.houtverwerkendeindustrie.nl](http://www.houtverwerkendeindustrie.nl).
- De cov-premie is inbegrepen in de totale jaarlijkse premiebijdrage van de werkgever aan het Sociaal fonds (zie 1.2).

### 1.3.2 Dispensatie

- De werkgever kan bij de Vakraad ontheffing vragen van deelname aan de cov. De Vakraad verleent ontheffing nadat de werkgever heeft aangetoond dat hij een ongevallenverzekering heeft die ten minste gelijkwaardig is aan de cov.
- Een verleende ontheffing geldt maximaal voor de duur van een kalenderjaar. Dit in afwijking van de algemene regels voor dispensatie uit bijlage 2. Loopt de cao in een kalenderjaar af op een andere datum dan 31 december? Dan geldt een verleende ontheffing dat jaar tot het eind van de looptijd. Begint een nieuwe cao in een kalenderjaar op een andere datum dan 1 januari? Dan geldt een nieuwe ontheffing dat jaar van het begin van de looptijd tot het eind van dat jaar.
- De werkgever die ontheffing vraagt, doet dit schriftelijk. Hij stuurt bij elke aanvraag zijn actuele verzekeringspolis en het actuele bewijs van premiebetaling mee.
- Heeft de Vakraad ontheffing verleend? Dan betaalt de Vakraad de cov-premie terug die de werkgever voor de periode van de ontheffing aan het Sociaal fonds heeft betaald.
- Leidt de werknemer tijdens de ontheffing schade zoals bedoeld in de cov? Dan is zijn werkgever aansprakelijk.

## 1.4 Collectieve Wga-gat verzekering

### 1.4.1 Wat is een Wga-gat?

- Als het UWV de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaart, ontvangt deze een Wga-uitkering. Lukt het de werknemer niet om voor zijn restcapaciteit werk te vinden? Dan neemt zijn inkomen af. Dit is het zogenoemde Wga-gat. Een Wga-gat verzekering verzekert de werknemer tegen dit risico.

### 1.4.2 Collectieve verzekering

- De werkgever is verplicht voor zijn werknemers deel te nemen aan de collectieve Wga-gat verzekering van het Sociaal fonds.
- De verzekering biedt een aanvulling op de uitkering voor:
  - de werknemer met een Wga-gat,
  - die op of na 1 januari 2009
  - voor 35% - 80% arbeidsongeschikt is verklaard.Heeft de werknemer andere inkomsten dan de Wga-uitkering? Dan worden die op de aanvulling in mindering gebracht.
- De werkgever vraagt de aanvulling voor de werknemer aan bij het Sociaal fonds.
- Het aanvraagformulier en de polisvoorwaarden van de Wga-gat verzekering staan op [www.houtverwerkendeindustrie.nl](http://www.houtverwerkendeindustrie.nl).

### 1.4.3 Premie

- De werkgever betaalt ieder kalenderjaar de premie voor de collectieve Wga-gat verzekering aan het Sociaal fonds. Vanaf 2024 bedraagt de premie 0,1827% van de totale bruto loonsom Sociale Verzekeringen die de werkgever in het voorgaande kalenderjaar aan zijn werknemers heeft uitbetaald. Deze premie maakt deel uit van de totale jaarlijkse premiebijdrage van de werkgever aan het Sociaal fonds (zie 1.2), en kan jaarlijks opnieuw worden vastgesteld.
- De werkgever mag de door hem betaalde premie voor de Wga-gat verzekering inhouden op het loon van de werknemer. Voor de voltijder geldt hierbij het maximum SV-loon van het voorgaande jaar als bovengrens. Voor de deeltijder geldt deze bovengrens naar verhouding van zijn arbeidsduur. Het maximum SV-loon van 2025 bedraagt € 75.864,-. De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon.
- De actuele premie en het maximum SV-loon van het voorgaande jaar zijn steeds te vinden op [www.houtverwerkendeindustrie.nl](http://www.houtverwerkendeindustrie.nl).

### 1.4.4 Dispensatie

- De werkgever kan bij de Vakraad ontheffing vragen van deelname aan de collectieve Wga-gat verzekering. De Vakraad verleent ontheffing nadat de werkgever heeft aangetoond dat hij een Wga-gat verzekering heeft die daar ten minste gelijkwaardig aan is.
- Een verleende ontheffing geldt maximaal voor de duur van een kalenderjaar. Dit in afwijking van de algemene regels voor dispensatie uit bijlage 2. Loopt de cao in een kalenderjaar af op een andere datum dan 31 december? Dan geldt een verleende ontheffing dat jaar tot het eind van de looptijd. Begint een nieuwe cao in een kalenderjaar op een andere datum dan 1 januari? Dan geldt een nieuwe ontheffing dat jaar van het begin van de looptijd tot het eind van dat jaar.
- De werkgever die ontheffing vraagt, doet dit schriftelijk. Hij stuurt bij elke aanvraag zijn actuele verzekeringspolis en het actuele bewijs van premiebetaling mee.

- Heeft de Vakraad ontheffing verleend? Dan betaalt de Vakraad de premie voor de Wga-gat verzekering terug die de werkgever voor de periode van de ontheffing aan het Sociaal fonds heeft betaald.
- Ontstaat tijdens de ontheffing bij de werknemer een Wga-gat? Dan is de werkgever aansprakelijk.

## 2. Vakraad

### 2.1 De hoofdlijnen

#### 2.1.1 Organisatie

- Er is een Vakraad houtverwerkende industrie (verder te noemen: Vakraad).
- De Vakraad is ingesteld door cao-partijen. Zij benoemen de leden van de Vakraad. Dit gebeurt volgens het reglement uit bijlage 2. Daarin zijn ook de samenstelling, werkwijze en procedures geregeld.

#### 2.1.2 Bevoegdheden en taken

- De Vakraad is bevoegd kennis te nemen van alle adviesaanvragen, geschillen en verzoeken om toestemming die tot het takenpakket van de raad behoren volgens de cao Houtverwerkende industrie en/of de cao Sociaal fonds houtverwerkende industrie.
- Tabel 2.1.2 laat zien welke taken dit zijn. De uitwerking staat in bijlage 2.
- Meer informatie over de Vakraad is te vinden op [www.houtverwerkendeindustrie.nl](http://www.houtverwerkendeindustrie.nl).

**Tabel 2.1.2: Taken van de Vakraad**

Onderwerp	taak
meningsverschil over uitleg van de cao	bindend advies als de betrokken werkgever en werknemer(s) daar om vragen
meningsverschil over werktijden, pauzes en/of overwerk	bindend advies als de betrokken werkgever en werknemer(s) daar om vragen
meningsverschil over de vraag door wie het komt dat re-integratie nog niet heeft plaatsgevonden	bindend advies als de betrokken werkgever en werknemer daar om vragen
meningsverschil over deelname aan de 80/90/100-regeling	niet-bindend advies op verzoek van de werknemer als de werkgever deelname afwijst
werkgever of werknemer vindt dat hij door de herschrijving van de cao in zijn rechten is beperkt	niet-bindend advies op verzoek van de betrokken werkgever en/of werknemer
tijdelijk 9,5 uur per dag werken	een besluit nemen als de werkgever daar toestemming voor vraagt
structureel overwerk	een besluit nemen als de werkgever dispensatie vraagt van het verbod op structureel overwerk
dispensatie van cao-bepalingen	een besluit nemen als de werkgever om dispensatie vraagt

## 3. Over deze cao en cao-partijen

- 3.1 Kenmerken van deze cao
- 3.2 Definities en begrippen
- 3.3 Voor wie geldt deze cao?
- 3.4 Dispensatie
- 3.5 Nalevings- en werkingsfeeronderzoek

### 3.1 Kenmerken van deze cao

#### 3.1.1 Cao-partijen

- Deze cao is een collectieve arbeidsovereenkomst tussen:
  - de werkgeversorganisaties:
    - Dutch Manufacturing Association (Dutch-Man), gevestigd in Tilburg;
    - Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging, gevestigd in Tilburg;
    - Nederlandse Vereniging van Klompenmakers, gevestigd in 's-Hertogenbosch
  - en
  - de werknemersorganisaties:
    - FNV, gevestigd in Utrecht;
    - CNV, gevestigd in Utrecht.

#### 3.1.2 Looptijd, beëindiging en tussentijdse wijziging

- Deze cao geldt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.
- De cao eindigt op die laatste datum van rechtswege, dus zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- Cao-partijen gaan met elkaar in overleg over een eventuele tussentijdse aanpassing van de cao als:
  - één of meer cao-partijen daarom vragen en
  - zich onvoorziene omstandigheden voordoen die - als ze bij het overeenkomen van de cao waren voorzien - daarop van beslissende betekenis zouden zijn geweest.Een eventuele tussentijdse aanpassing van de cao blijft beperkt tot de cao-bepalingen waar de genoemde omstandigheden invloed op hebben.

#### 3.1.3 Minimum-cao

- Deze cao is een minimum-cao. Dit betekent dat de werkgever van de cao mag afwijken voor zover dit gunstiger is voor de werknemer.

#### 3.1.4 Terminologie en uitgangspunten

- Werkgever/werknemer: Van deze begrippen wordt in de cao de mannelijke vorm gebruikt. Het kan echter zowel om mannen als om vrouwen gaan.
- Geldbedragen: Alle bedragen in deze cao zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat het om een nettobedrag gaat.
- Bijlagen: De bijlagen maken deel uit van deze cao.

### 3.1.5 Herschrijving van de cao

- De cao is in 2019 volledig herschreven. Is een werkgever of werknemer van mening dat hij door die herschrijving in zijn rechten is beperkt? Dan kan hij daar bij de Vakraad bezwaar tegen maken.
- De Vakraad behandelt dit bezwaar als een verzoek om een bindend advies. Zie bijlage 2.

## 3.2 Definities en begrippen

### A

- **Arbeidsvoorwaarden-cao:** de geldende collectieve arbeidsovereenkomst Houtverwerkende industrie.

### B

- **BW:** Burgerlijk Wetboek.

### C

- **Cao (de of deze):** de geldende collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal fonds houtverwerkende industrie en de bij dit Sociaal Fonds behorende statuten en reglementen.
- **Cao-partijen:** De organisaties van werknemers en werkgevers die deze cao hebben afgesloten en ondertekend. Dit zijn:
  - de werkgeversorganisaties Dutch Manufacturing Association (Dutch-Man), Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging en Nederlandse Vereniging van Klompenmakers en
  - de werknemersorganisaties FNV en CNV.

### D

- **Deeltijd:** Een arbeidsduur die volgens de individuele arbeidsovereenkomst een deel bedraagt van de normale arbeidsduur uit 2.2.2 van de arbeidsvoorwaarden-cao. De feitelijke arbeidsduur kan daarvan afwijken op grond van 2.3.2 van de arbeidsvoorwaarden-cao.

### M

- **Medezeggenschapsorgaan:** De ondernemingsraad of - als die er niet is - de personeelsvertegenwoordiging zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

### P

- **Pensioenfonds:** Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Groothandel in Vlakglas, de Groothandel in Verf, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf.

### S

- **Sectorpunt Hout:** De helpdesk van het Sociaal fonds op het gebied van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie, bedoeld voor werkgevers en werknemers in de houtverwerkende industrie.
- **Sociaal fonds:** Stichting Sociaal fonds Houtverwerkende Industrie, zoals bedoeld in 1.1 van deze cao.

### V

- **Vakraad:** Vakraad houtverwerkende industrie, zoals bedoeld in 2.1 van deze cao.
- **Voltijd:** Een arbeidsduur die volgens de individuele arbeidsovereenkomst gelijk is aan de normale arbeidsduur zoals genoemd in de arbeidsvoorwaarden-cao. De feitelijke

arbeidsduur kan daarvan afwijken op grond betreffende bepalingen uit de arbeidsvoorwaarden-cao.

## W

- **Werkgever:** De natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland door één of meer werknemers arbeid laat verrichten zoals bedoeld in 3.3 van deze cao.
- **Werknemer:** Degene die in Nederland bij een werkgever arbeid verricht op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW en/of artikel 7:610a BW.

## Z

- **Ziekte:** Door een lichamelijke of geestelijke aandoening niet in staat zijn de overeengekomen arbeid te verrichten.

## 3.3 Voor wie geldt deze cao?

### 3.3.1 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
    - A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen:
      1. huishoudelijke artikelen (met uitzondering van groothandel);
      2. speelgoederen, waaronder educatieve materialen;
      3. sportartikelen;
      4. gereedschappen en onderdelen daarvan;
      5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen;
      6. gebogen en gedraaide, gekartelde, geperste, gelijkde en geverfde producten;
      7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
      8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstelhangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen;
      9. lucifers en potloden;
      10. decoratieve producten voor de particuliere tuin;
      11. finer;
      12. haspels;
      13. andere producten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van:
        - a. meubelen en onderdelen daarvan;
        - b. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de cao voor de Timmerindustrie;
        - c. triplex en meubelplaat;
        - d. parket- en hardhoutvloeren;
        - e. houtvezelplaten;
        - f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de cao voor de rubber- en kunststofindustrie.
- Met uitzondering van de volgende ondernemingen:
- ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao's Metalektro;

- ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
- B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
- ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
  - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao voor het Kartonage- en Flexibele Verpakkingen-bedrijf;
  - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;
  - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao's Metalektro;
  - ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf.
2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen.
- C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf.
- D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken - niet dienende voor verpakking - en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.
- E. Op ondernemingen, die een aanverwant bedrijf uitoefenen, en met partijen bij deze cao een overeenkomst hebben gesloten dat zij deze cao zullen toepassen en zullen deelnemen aan het Sociaal Fonds.
2. Deze cao geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke cao regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Deze cao geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere cao.
4. Deze cao geldt niet voor Bruynzeel-Sakura B.V. te Bergen op Zoom.

### **3.4 De werknemer met een buitenlandse arbeidsovereenkomst**

#### **3.4.1 WagwEU**

- Een aantal algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao geldt ook voor de werknemer:
  - die in het kader van transnationale dienstverrichting zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers uit de Europese Unie (WagwEU),
  - tijdelijk in Nederland arbeid verricht en
  - van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlands recht.
- Voor deze werknemer gelden in ieder geval de kernbepalingen volgens de WagwEU, integraal of in aangepaste vorm. Kernbepalingen zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao die vallen onder één of meer categorieën arbeidsvoorwaarden uit de WagwEU. Zie tabel 10.4.1. De kernbepalingen van deze cao zijn ook gepubliceerd op de overheidswebsite [www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl](http://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl). Voorts moet rekening gehouden worden met artikel 2a lid 1 en artikel 2a lid 4 t/m 6 van de Wet AVV.
- Wanneer de detachering meer dan twaalf maanden (of maximaal achttien maanden indien deze termijn verlengd is) bedraagt dan dienen vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen in de cao toegepast te worden, met uitzondering van bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfstakpensioenregelingen.

### 3.5 Dispensatie

#### 3.5.1 Vakraad

- De werkgever kan de Vakraad vragen hem ontheffing te verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze cao.
- Zie bijlage 2.

### 3.6 Nalevings- en werkingssfeeronderzoek

#### 3.6.1 Twee soorten onderzoek

- Cao-partijen laten nalevings- en werkingssfeeronderzoeken uitvoeren.
- Een nalevingsonderzoek is bedoeld om vast te stellen of een werkgever bepalingen van deze cao en/of de arbeidsvoorwaarden-cao naleeft. De werkgever is verplicht dit te doen.
- Een werkingssfeeronderzoek is bedoeld om vast te stellen of een onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, de arbeidsvoorwaarden-cao en/of de verplichtstellingsbeschikking van het bedrijfstakpensioenfonds.
- Het instellen van een onderzoek gebeurt naar aanleiding van een melding of op eigen initiatief van cao-partijen.
- De werkgever dient mee te werken aan een naar hem ingesteld nalevings- of werkingssfeeronderzoek.

#### 3.6.2 Commissie en reglement

- Cao-partijen hebben de Commissie naleving en werkingssfeer houtverwerkende industrie ingesteld (verder te noemen: commissie). Deze commissie:

- neemt meldingen in behandeling,
- houdt toezicht op de uitvoering van nalevings- en werkingssfeeronderzoeken en
- neemt besluiten naar aanleiding van deze onderzoeken.
- Wie een melding wil doen, kan terecht bij het secretariaat van de commissie. Het mailadres is: [info@sfhvi.nl](mailto:info@sfhvi.nl).
- In het Reglement naleving en werkingssfeer van bijlage 3 staat onder meer:
  - hoe de commissie is samengesteld en te werk gaat,
  - aan welke eisen meldingen moet voldoen,
  - hoe onderzoeken plaatsvinden,
  - welke besluiten en maatregelen de commissie naar aanleiding daarvan kan nemen en
  - hoe de betrokken werkgever daar bezwaar tegen kan maken.

## Bijlagen

[Bijlage 1: Statuten Sociaal fonds](#)

[Bijlage 2: Reglement Vakraad](#)

[Bijlage 3: Reglement naleving en werkingssfeer](#)

# Bijlage 1: Statuten Sociaal fonds voor de Houtverwerkende Industrie

## 1. De stichting

### 1.1 Opzet

- De naam van de stichting is: Stichting sociaal fonds houtverwerkende Industrie (verder te noemen: Sociaal fonds). De stichting bestaat voor onbepaalde tijd en is gevestigd te Tilburg.
- Het Sociaal fonds is opgericht door de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst Houtverwerkende industrie en de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal fonds houtverwerkende industrie (verder te noemen: cao-partijen).
- Cao-partijen bestaan uit de volgende organisaties:
  - Dutch Manufacturing Association, Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging EPV en Nederlandse Vereniging van Klompenmakers (verder te noemen: werkgeversorganisaties) en
  - FNV en CNV (verder te noemen: werknemersorganisaties).
- Zij benoemen het bestuur van het Sociaal fonds (verder te noemen: het bestuur).

### 1.2 Doelstelling

- De doelstelling van het Sociaal fonds is:
  - het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in en
  - het financieren en/of subsidiëren van activiteiten gericht op het optimaal sociaal-economisch functioneren vande bedrijfstak van de werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst Houtverwerkende industrie (verder te noemen: arbeidsvoorwaarden-cao) en/of de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal fonds houtverwerkende industrie (verder te noemen: cao Sociaal fonds).

## 2. Bestedingsdoelen

### 2.1 Inleiding

- Het Sociaal fonds hanteert op grond van zijn doelstelling in ieder geval de volgende bestedingsdoelen.

### 2.2 Voorlichting

- Het geven van voorlichting over:
  - (bepalingen van) de arbeidsvoorwaarden-cao en de cao Sociaal fonds;
  - de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak;
  - arbeidsomstandigheden (beleid), ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie, onder meer via het Sectorpunt Hout;
  - de juiste uitvoering van de Wet op de ondernemingsraden, zowel in het algemeen als ten aanzien van de taken die in de arbeidsvoorwaarden-cao aan het medezeggenschapsorgaan zijn toegewezen, inclusief advisering op beide gebieden.

- Het publiceren en verspreiden van:
  - beide cao's voor alle werkgevers en werknemers binnen de branche;
  - onderzoeksrapportages, opgesteld door of in opdracht van het Sociaal fonds;
  - publicaties over de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleidingen ter bevordering van het imago van de bedrijfstak.

### 2.3 Opleiding en arbeidsmarkt

- Het bevorderen van opleiding en scholing van werknemers met het doel hun inzetbaarheid te verbeteren.
- Het uitvoeren van activiteiten om de participatie op de arbeidsmarkt te vergroten en een goede werking van de arbeidsmarkt in de bedrijfstak te bevorderen.

### 2.4 Arbeidsomstandigheden

- Subsidie verstrekken aan de werkgever die de werknemer een opleiding laat volgen tot preventiemedewerker.

### 2.5 Medezeggenschap

- Het bevorderen en subsidiëren van de ontwikkeling van medezeggenschap binnen de onderneming, zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

### 2.6 Collectieve verzekeringen

- Het collectief afdekken van de risico's voor de werknemer van ongevallen en het Wga-gat.

### 2.7 Naleving cao

- Het uitvoeren van activiteiten om naleving van de arbeidsvoorwaarden-cao en de cao Sociaal fonds te bevorderen, zowel op bedrijfstak- als op ondernemingsniveau.

### 2.8 Onderzoek en beleid

- Het (laten) doen van onderzoek naar:
  - de gevolgen van (voorgenomen) cao-bepalingen voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
  - de ontwikkeling en uitvoering van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de bedrijfstak.
- Het ontwikkelen van beleid en de uitvoering van projecten op het gebied van onderwerpen uit de arbeidsvoorwaarden-cao en/of de cao Sociaal fonds.

### 2.9 Uitvoering en beheer

- Financiering van de activiteiten van de Vakraad houtverwerkende industrie (verder te noemen: Vakraad).
- Het uitvoeren van werkzaamheden voor het bestuurlijk en financieel beheer van de Vakraad en het Sociaal fonds.

### 2.10 Cao-partijen

- Werkzaamheden van cao-partijen op het gebied van voorlichting over arbeidsvoorwaarden.
- De deskundigheidsbevordering van cao-partijen op dit gebied.

## 3. Subsidies

### 3.1 Aanvragen

- Werkgevers en cao-partijen (samen of apart) kunnen bij het bestuur subsidie aanvragen.
- Het gaat om subsidie voor projecten die passen binnen één of meer bestedingsdoelen uit hoofdstuk 2 van deze statuten.
- De indiener is verplicht vooraf een projectbegroting in te dienen. Die moet duidelijk maken welk(e) bestedingsdoel(en) op het project van toepassing zijn.

### 3.2 Toewijzing en verantwoording

- Het bestuur wijst een subsidie telkens voor één jaar toe.
  - De instelling waaraan een subsidie is toegekend, legt jaarlijks aan het bestuur verantwoording af over de besteding van de ontvangen gelden. Dit gebeurt door middel van een verklaring die is:
    - gespecificeerd volgens de in de begroting genoemde bestedingsdoelen en
    - gecontroleerd door een registeraccountant of een accountant administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.
- Het bestuur neemt de ontvangen verklaringen op in de stukken waarmee het jaarlijks aan cao-partijen rekening en verantwoording aflegt (zie 6.2).

### 3.3 Geen beroep mogelijk

- Er is geen beroep mogelijk tegen een beslissing van het bestuur over een subsidieaanvraag.
- Na afwijzing van een subsidieaanvraag staat het de aanvrager vrij een nieuwe aanvraag in te dienen.

## 4. Bestuur

### 4.1 Benoeming

- Het bestuur bestaat uit minimaal vier en maximaal zes leden.
- De werkgeversorganisaties benoemen samen minimaal twee en maximaal drie bestuursleden. Deze bestuursleden vormen samen de werkgeversdelegatie.
- De werknemersorganisaties benoemen samen ook minimaal twee en maximaal drie bestuursleden, waarbij FNV het recht heeft om het derde bestuurslid te benoemen. Die bestuursleden vormen samen de werknemersdelegatie.
- De bestuursleden vanuit de werkgeversorganisaties bezetten evenveel zetels in het bestuur als de bestuursleden vanuit de werknemersorganisaties.

### 4.2 Zittingsduur

- De benoeming van een bestuurslid geldt voor een periode van drie jaar. Bij een eerste benoeming als bestuurslid kan een kortere zittingsperiode worden gekozen.
- Een aftredend bestuurslid komt in aanmerking voor herbenoeming. Dit geldt zolang deze de Aow-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
- Het lidmaatschap van een bestuurslid eindigt door:
  - het bereiken van het einde van de zittingsduur,
  - overlijden,
  - schriftelijke opzegging door betrokkene of
  - het intrekken van de benoeming door de betrokken cao-partij.

- In geval van belet of ontstentenis van één of meerdere bestuursleden, waardoor niet aan de vereisten uit artikel 4.4 kan worden voldaan, wijst (of wijzen) de betrokken cao-partij(en) een persoon aan die tijdelijk bestuursdaden zal (of zullen) verrichten, totdat definitief in de vacature(s) is voorzien, dan wel totdat er geen sprake meer is van belet.
- In geval van belet of ontstentenis van het gehele bestuur wijzen de betrokken werkgeversorganisaties gezamenlijk twee personen aan, en wijzen de betrokken werknemersorganisaties gezamenlijk twee personen aan die tijdelijk bestuursdaden zullen verrichten, totdat definitief in de vacatures is voorzien dan wel totdat er geen sprake meer is van belet.

#### 4.3 (Vice)voorzitter, secretaris en penningmeester

- Ieder jaar opnieuw wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter aan.
- Is de voorzitter een lid van de werkgeversdelegatie, dan is de vicevoorzitter een lid van de werknemersdelegatie en omgekeerd.
- Het voorzitterschap is afwisselend in handen van een lid van de werkgeversdelegatie en een lid van de werknemersdelegatie. Dit geldt ook voor het vicevoorzitterschap.
- De algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid voor het Sociaal fonds berust bij voorzitter en vicevoorzitter gezamenlijk. Voor bepaalde gevallen of onderwerpen kan het bestuur speciale machtigingsvoorzieningen treffen.
- Het bestuur benoemt - al dan niet uit zijn midden - een secretaris en een penningmeester of een secretaris-penningmeester. De persoon die niet uit het midden van het bestuur is benoemd, is geen bestuurslid en heeft geen stemrecht.

#### 4.4 Quorum en stemming

- Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van:
  - ten minste twee leden van de werkgeversdelegatie en ten minste twee leden van de werknemersdelegatie of
  - ten minste één lid van de werkgeversdelegatie en ten minste één lid van de werknemersdelegatie, onder de voorwaarde dat het bestuurslid dat als enige lid van een delegatie aanwezig is, door ten minste één ander lid van die delegatie is gemachtigd namens deze deel te nemen aan de vergadering en besluiten te nemen.
- Moet het bestuur beslissen over een subsidieaanvraag van een werkgever die lid is van de werkgeversdelegatie? Dan neemt het betrokken bestuurslid niet deel aan het overleg en de besluitvorming over die aanvraag.
- De stemverhouding tussen de werkgevers- en de werknemersdelegatie is altijd 50%/50%, ongeacht het aanwezige aantal leden van beide delegaties en ongeacht het aantal aan hen verleende machtigingen.
- Een stemming kan plaatsvinden zonder dat een vergadering wordt gehouden. Hierbij gelden twee voorwaarden:
  - de stemming moet schriftelijk plaatsvinden en
  - alleen een eenstemmig besluit telt.
- Als de stemmen staken, wordt uiterlijk één maand later een volgende vergadering gehouden. Dan vindt over het geschilpunt opnieuw een stemming plaats. Staken de stemmen in tweede instantie ook, dan handelt het bestuur als volgt:
  - het benoemt een ad hoc commissie van drie personen en
  - vraagt die commissie over het geschilpunt een bindende uitspraak te doen.

- Een bestuurslid die een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie, meldt dit terstond aan de voorzitter van het Bestuur en verschaft daarover alle relevante informatie.  
De overige bestuursleden besluiten buiten aanwezigheid van het bestuurslid of er sprake is van een belang dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie.  
Een bestuurslid neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien het betreffende bestuurslid daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie.  
Wanneer hierdoor geen bestuursbesluit zou kunnen worden genomen, wordt het besluit desalniettemin genomen door het Bestuur onder schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen.

#### 4.5 Huishoudelijk reglement

- Het bestuur kan een huishoudelijk reglement vaststellen.
- De bepalingen van dat reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

### 5. Financiën

#### 5.1 Middelen en besteding

- De financiële middelen van het Sociaal fonds bestaan uit:
  - het stichtingskapitaal,
  - premiebijdragen van werkgevers op grond van de cao Sociaal fonds en
  - eventuele andere baten.
- Het Sociaal fonds gebruikt de beschikbare financiële middelen voor het bekostigen van activiteiten in het kader van paragraaf 1.2 en hoofdstuk 2 van deze statuten.

#### 5.2 Begrotingen jaarrekening

- Binnen zes maanden na afloop van het boekjaar (= kalenderjaar) legt het bestuur aan cao-partijen rekening en verantwoording af over het gevoerde en te voeren beleid. Dit gebeurt door middel van een jaarrekening, accountantsverklaring, en een begroting van inkomsten en uitgaven.
- Het bestuur specificeert de begroting volgens de activiteiten uit hoofdstuk 2 van deze statuten.
- Dit gebeurt ook met de jaarrekening. De jaarrekening moet zijn gecontroleerd door een externe registeraccountant, die is aangewezen door het bestuur. Uit de jaarrekening en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven zijn gedaan in overeenstemming met de bestedingsdoelen uit hoofdstuk 2 van deze statuten.
- Het bestuur stuurt de jaarrekening accountantsverklaring en de begroting toe aan cao-partijen. Als het bestuur binnen één maand daarna geen schriftelijke bezwaren van cao-partijen heeft ontvangen, kan het deze stukken vaststellen.
- De begroting en de jaarrekening met accountantsverklaring zijn openbaar. Het bestuur maakt kennisneming van deze stukken mogelijk door ze:
  - in kopie tegen kostprijs beschikbaar te stellen aan belanghebbenden;
  - ter inzage te leggen: voor belanghebbenden op het kantoor van het Sociaal fonds en voor anderen op door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

### 5.3 Beheer en administratie

- Het bestuur beheert de financiële middelen van het Sociaal fonds. Daarnaast regelt het de administratie en de inning van premies op grond van de cao Sociaal fonds.
- Het bestuur brengt de financiële middelen van het Sociaal fonds onder bij een door de Autoriteit Financiële Markten geregistreerde financiële instelling.
- Als het bestuur een of meer taken delegeert aan een uitvoerend orgaan, blijft het verantwoordelijk voor het administratief en financieel beheer.
- De financiële middelen als bedoeld in artikel 5.1 worden – voor zover niet direct bestemd voor de uitgaven bedoeld in paragraaf 1.2 en hoofdstuk 2 van deze statuten – door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
- Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

## 6. Statutenwijziging en ontbinding

### 6.1 Statutenwijziging en inwerkingtreding

- Wijziging van de statuten is alleen mogelijk:
  - door het voltallige bestuur (dit in afwijking van de eerste drie alinea's van 4.4), namelijk
  - nadat het bestuur het wijzigingsvoorstel heeft toegestuurd aan cao-partijen en
  - op voorwaarde dat het bestuur binnen één maand daarna van cao-partijen geen schriftelijke bezwaren tegen het voorstel heeft ontvangen.
- De statuten en reglementen – alsmede de in de statuten en reglementen aangebrachte wijzigingen treden pas in werking nadat:
  - een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van de rechtbank in het arrondissement waarin het fonds is gevestigd;
  - voor zover het een statutenwijziging betreft zal een afschrift van de wijziging en van de gewijzigde statuten ook worden neergelegd ten kantore van het handelsregister van de Kamer van Koophandel

### 6.2 Ontbinding en liquidatie

- Het Sociaal fonds wordt geacht te zijn ontbonden, als:
  - cao-partijen alle door hen benoemde bestuursleden ontslaan,
  - waarbij zij het Sociaal fonds meedelen dat zij de vacatures die daardoor zijn ontstaan niet zullen vervullen.
- Bij ontbinding van het Sociaal fonds blijft het bestuur in functie totdat het:
  - de liquidatie heeft voltooid en
  - een bestemming heeft gegeven aan het resterend vermogen.De bestemming van dit vermogen moet zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van het Sociaal fonds.



## Bijlage 2: Reglement Vakraad

1. Inleiding
2. Taken van de Vakraad
3. Samenstelling en ondersteuning
4. Procedure
5. Dispensatie van cao-bepalingen

### 1. Inleiding

- Er is een Vakraad houtverwerkende industrie (verder te noemen: Vakraad).
- De Vakraad is ingesteld door cao-partijen. Zij benoemen de leden van de Vakraad.
- De Vakraad is bevoegd kennis te nemen van alle adviesaanvragen, geschillen en verzoeken om toestemming die tot het takenpakket van de raad behoren volgens de cao Houtverwerkende industrie en/of de cao Sociaal fonds houtverwerkende industrie (verder te noemen: beide cao's).

### 2. Taken van de Vakraad

Onderwerp	taak
meningsverschil over uitleg van de cao	bindend advies als de betrokken werkgever en werknemer(s) daar om vragen
meningsverschil over werktijden, pauzes en/of overwerk	bindend advies als de betrokken werkgever en werknemer(s) daar om vragen
meningsverschil over de vraag door wie het komt dat re-integratie nog niet heeft plaatsgevonden	bindend advies als de betrokken werkgever en werknemer daar om vragen
meningsverschil over deelname aan de 80/90/100-regeling	niet-bindend advies op verzoek van de werknemer als de werkgever deelname afwijst
tijdelijk 9,5 uur per dag werken	een besluit nemen als de werkgever daar toestemming voor vraagt
structureel overwerk	een besluit nemen als de werkgever dispensatie vraagt van het verbod op structureel overwerk
dispensatie van cao-bepalingen	een besluit nemen als de werkgever om dispensatie vraagt

### 3. Samenstelling en ondersteuning

- De Vakraad bestaat uit twee leden. Eén lid wordt benoemd door de werkgeversorganisaties die partij zijn bij beide cao's en één lid door de werknemersorganisaties die partij zijn bij beide cao's. De leden stellen de gevraagde adviezen en besluiten vast.
- De leden van de Vakraad mogen niet direct betrokken zijn bij de aangevoerde kwestie. De werkgeversafgevaardigde mag geen binding hebben met het bedrijf in kwestie, dan wel werkzaam of betrokken zijn in dezelfde sector (Emballage, Houtwaren en borstelindustrie of klompenindustrie) als van de aanvrager. De werknemersafgevaardigde mag geen directe binding hebben met de aangevoerde kwestie. De Vakraad streeft bij de behandeling van kwesties naar neutraliteit en transparantie binnen de drie sectoren van de Houtverwerkende Industrie.

- Moet de Vakraad adviseren of beslissen over een kwestie waar een werkgever en/of werknemer direct bij betrokken is, die lid is van de Vakraad? Dan benoemen de werkgeversorganisaties en/of werknemersorganisaties voor het overleg en de besluitvorming over die kwestie een tijdelijke plaatsvervanger.
- De Vakraad benoemt een onafhankelijk voorzitter/secretaris. De taken van de voorzitter/secretaris zijn:
  - het onmiddellijk onder de leden verspreiden van alle stukken die relevant zijn voor de uitvoering van de taken van de Vakraad;
  - het voorzitten van de vergaderingen;
  - het optreden als arbiter als de leden over een kwestie geen overeenstemming kunnen bereiken;
  - het schriftelijk vastleggen van de adviezen en besluiten - inclusief de argumenten waar die op zijn gebaseerd - en deze stukken voor akkoord laten ondertekenen door de leden;
  - het informeren van degene(n) op verzoek van wie de Vakraad een advies of besluit heeft geformuleerd, over de inhoud daarvan;

#### 4. Procedure

- Iedere belanghebbende werkgever en/of werknemer kan de Vakraad vragen een bindend advies uit te brengen, respectievelijk een besluit te nemen over een kwestie zoals bedoeld in punt 2 van deze bijlage. Het verzoek dient door beide partijen gezamenlijk, schriftelijk en gemotiveerd voorgelegd te worden aan de Vakraad.
- Gaat het om een verzoek een bindend advies uit te brengen over een meningsverschil tussen een werkgever en één of meer werknemers? Dan moet dit verzoek zijn ingediend uiterlijk 6 weken na het moment waarop de betrokkenen de kwestie als een meningsgeschil zijn gaan beschouwen. Is die termijn verlopen? Dan kan de Vakraad besluiten het verzoek alsnog te behandelen.
- Gaat het om een dispensatieverzoek? Dan geldt ook punt 5 van dit reglement.
- De Vakraad kan de betrokken werkgever en werknemer(s) oproepen voor een openbare zitting om meer inzicht in de kwestie te krijgen. De werkgever en de werknemer(s) kunnen zich tijdens die zitting laten vertegenwoordigen of ondersteunen door anderen.
- Vindt er een openbare zitting plaats? Dan formuleert de Vakraad uiterlijk 2 weken daarna een advies of besluit. Is er geen openbare zitting? Dan formuleert de Vakraad uiterlijk 4 weken na ontvangst van het verzoek een advies of besluit. Vindt de Vakraad het nodig eerst aanvullende informatie te verzamelen? Dan mag deze termijn van 4 weken worden verlengd met de tijd die redelijkerwijs nodig is om die informatie te verzamelen.
- Zo spoedig mogelijk daarna informeert de voorzitter/secretaris degene(n) die om het advies of besluit heeft (hebben) gevraagd over de conclusies en argumenten van de Vakraad. Dit gebeurt per aangetekende brief
- De betrokken werkgever en/of werknemer(s) kunnen het advies of besluit voorleggen aan de burgerlijke rechter om dit marginaal te laten toetsen.

#### 5. Dispensatie van cao-bepalingen

- Voor de werkgever die ontheffing wil vragen van de toepassing van één of meer cao-bepalingen, geldt de procedure uit punt 4 van dit reglement.
- Deze werkgever vermeldt in zijn dispensatieverzoek:
  - om welke cao-bepaling(en) het gaat en
  - om welke redenen hij voor ontheffing in aanmerking denkt te komen.
- De Vakraad beoordeelt een dispensatieverzoek aan de hand van de antwoorden op de volgende vragen:

- Heeft de aanvrager (tijdelijk) te maken met bijzondere omstandigheden die afwijken van wat in de bedrijfstak gebruikelijk is? En kan op grond daarvan in redelijkheid niet van hem worden verlangd dat hij in het dispensatieverzoek genoemde cao-bepalingen onverkort toepast?
- Hanteert de aanvrager een andere (arbeidsvoorwaarden)regeling die:
  - tenminste gelijkwaardig is aan de in het dispensatieverzoek genoemde cao-bepalingen en
  - tot stand is gekomen in overleg met de werknemersorganisaties die partij zijn bij beide cao's
- De Vakraad kan dispensatie verlenen tot uiterlijk het einde van de looptijd van de desbetreffende cao.
- Voor dispensatie van de in deze cao opgenomen collectieve ongevallenverzekering en collectieve Wga-gat verzekering geldt een aparte regeling.

## Voorbeeldformat dispensatieverzoek Vakraad Houtverwerkende Industrie

### 1. Gegevens verzoeker

- Naam bedrijf:
- Adres:
- KvK-nummer:
- Datum aanvraag:
- Ondertekening verzoeker:

### 2. Sectoraanduiding

Vallend onder de Houtverwerkende Industrie sector:

- Emballage
- Houtwaren en borstelindustrie
- Klompenindustrie

### 3. Gevraagde dispensatie

- Betreffende cao-bepaling(en):
- Nauwkeurige beschrijving van de aard van het dispensatieverzoek:
- Periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd (maximaal tot einde looptijd cao):
  - Structureel voor het lopende cao-jaar
  - Voor een bepaalde periode: van ... tot ...

### 4. Betrokken werknemers

- Namen en handtekeningen van betrokken werknemers:
- Urenopgave per dag / week / maand en totaal op jaarbasis:

### 5. Argumentatie

- Motieven waarom verzoeker meent voor dispensatie in aanmerking te komen:
- Beschrijving van voorgestelde vervangende bepaling voor de betreffende werknemers:
- Is deze vervangende bepaling ten minste gelijkwaardig aan de cao Houtverwerkende Industrie?
  - Ja
  - Nee
 (Toelichting verplicht bij keuze)

## **6. Aanvullende informatie**

Indien de Vakraad het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd acht, zal zij aangeven welke punten aangevuld moeten worden en binnen welke termijn (richtlijn: 2 weken).

---

**Let op:** De Vakraad kan dispensatie verlenen tot uiterlijk het einde van de looptijd van de desbetreffende cao. De uitspraak wordt schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld aan de verzoeker.

## Bijlage 3: Reglement naleving en werkingssfeer

1. Definities
2. Commissie naleving en werkingssfeer
3. Melding
4. Onderzoek
5. Controle ter plaatse
6. Beslissing
7. Schadevergoedingsactie bij niet naleving van een cao
8. Bezwaar
9. Kosten
10. Retournering dan wel vernietiging bescheiden
11. Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever
12. Wijziging reglement
13. Slotbepaling
14. Inwerkingtreding

### **1. Definities**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1.1 De cao's/beide cao's: de collectieve arbeidsovereenkomst Houtverwerkende industrie en de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal fonds houtverwerkende industrie.
- 1.2 Cao-partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij beide cao's.
- 1.3 Werkingssfeeronderzoek: het onderzoek naar de vraag of de onderneming werkzaamheden verricht of gaat verrichten die al dan niet vallen onder de werkingssfeer van de cao's.
- 1.4 Nalevingsonderzoek: het onderzoek naar de vraag of een onderneming de bepalingen van (één van) beide cao's naleeft.
- 1.5 Onderneming: de werkgever zoals bedoeld in beide cao's.
- 1.6 Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in beide cao's.
- 1.7 Commissie: de Commissie naleving en werkingssfeer.

### **2. Commissie naleving en werkingssfeer**

- 2.1 De commissie is door cao-partijen belast met het houden van toezicht op de werkingssfeeronderzoeken en de nalevingsonderzoeken en handelt namens cao-partijen.
- 2.2 De commissie is namens cao-partijen bevoegd om beslissingen te nemen over de werkingssfeeronderzoeken en de nalevingsonderzoeken.
- 2.3 De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeverszijde en vertegenwoordigers van werknemerszijde van cao-partijen.
- 2.4 De commissie wijst uit haar midden een voorzitter en een vicevoorzitter aan.
- 2.5 Het secretariaat wordt gevoerd door het secretariaat van de commissie.
- 2.6 Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Werkgevers en werknemers hebben ieder een gelijk aantal stemmen. Binnen de delegatie beslist de meerderheid van stemmen.
- 2.7 De te nemen besluiten moeten door ten minste één lid van werkgeverszijde en ten minste één lid van werknemerszijde geschieden.

- 2.8 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.
- 2.9 Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan cao-partijen voorgelegd.

### **3. Melding**

- 3.1 Een melding van het mogelijk niet toepassen of niet naleven van (één van) beide cao's kan worden gedaan door:
- elk van de cao-partijen;
  - iedere onderneming, voor wat betreft de eigen of een andere onderneming;
  - iedere werknemer werkzaam bij een onderneming;
  - iedere derde.
- 3.2 Een melding wordt ingediend bij het secretariaat van de commissie.
- 3.3 De melding dient ten minste te bevatten:
- naam en adres van de onderneming waarop de melding betrekking heeft;
  - bij werkingssfeeronderzoeken: een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de desbetreffende cao('s) in redelijkheid van toepassing kan (kunnen) worden geacht;
  - bij nalevingsonderzoeken: de argumenten waaruit blijkt dat de desbetreffende cao('s) niet wordt (worden) nageleefd;
  - de dagtekening.
- 3.4 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.
- 3.5 Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen.
- 3.6 Iedere melding wordt door de commissie volstrekt vertrouwelijk behandeld.

### **4. Onderzoek**

- 4.1 De door de commissie aangewezen onderzoeksorganisatie stelt een werkingssfeeronderzoek of een nalevingsonderzoek in.
- 4.2 De aangewezen onderzoeksorganisatie oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
- 4.3 Na kennisneming van de melding heeft de aangewezen onderzoeksorganisatie de bevoegdheid om een controle ter plaatse uit te voeren, indien de onderzoeksorganisatie van mening is dat onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een beslissing. Voornoemde controle kan alleen plaatsvinden indien de desbetreffende onderneming met de controle heeft ingestemd, er sprake is van een gegrond vermoeden en de controle ten minste twee weken van te voren schriftelijk onder vermelding van plaats en datum aan de onderneming kenbaar is gemaakt.

- 4.4 Alle betrokkenen bij het onderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.
- 4.5 De onderneming dient mee te werken aan een schriftelijk werkingssfeer- of nalevingsonderzoek en op de onderneming rust de bewijslast met betrekking tot het aantonen dat de cao wordt nageleefd.
- 4.6 Indien de onderneming weigert medewerking te verlenen of onvolledige of onjuiste informatie verstrekt bij een werkingssfeeronderzoek en er is voldaan aan de voorwaarden van artikel 4.3 van dit reglement, is sprake van een gegrond vermoeden van toepasseljkheid van de desbetreffende cao('s).
- 4.7 Bij een nalevingsonderzoek is van een gegrond vermoeden van overtreding van de desbetreffende cao('s) in ieder geval of onder meer sprake indien:
- de aangewezen onderzoeksorganisatie kennis neemt van signalen in de branche dat een onderneming de bepalingen van de desbetreffende cao('s) overtreedt en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd,
  - een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen,
  - een aangeschreven onderneming onvolledige of onjuiste informatie verstrekt of
  - de aangewezen onderzoeksorganisatie op basis van de aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen constateert.

## **5. Controle ter plaatse**

- 5.1 Een boekencontrole kan deel uitmaken van een controle.
- 5.2 De onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een controle. Minimaal twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan bericht met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
- 5.3 Een nalevingsonderzoek vindt in beginsel schriftelijk plaats. De Commissie kan op basis van bijzondere omstandigheden besluiten (ook) een onderzoek ter plaatse te laten uitvoeren.
- 5.4 Ingeval een schriftelijke controle wordt ingesteld, ontvangt de onderneming bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling, dienen te worden overlegd. Deze gegevens dient de onderneming binnen drie weken te verschaffen aan de aangewezen onderzoeksorganisatie.

## **6. Beslissing**

- 6.1 De aangewezen onderzoeksorganisatie legt de onderzoeksresultaten - voorzien van een aanbeveling - voor aan de onderneming en de commissie waarna de Commissie een gemotiveerde beslissing neemt.
- 6.2 De Commissie deelt de beslissing schriftelijk mee aan de onderneming, waarbij wordt gewezen op de verder te volgen procedure en eventueel op de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de uitspraak.
- 6.3 Wanneer bij een nalevingsonderzoek de beslissing inhoudt dat de onderneming (één van) beide cao's niet naleeft, wordt de onderneming in de gelegenheid gesteld om binnen zes weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies, bij gebreke waarvan een schadevergoedingsactie zoals bedoeld in punt 7 van dit reglement kan worden ingesteld. Indien verbetering na zes weken uitblijft, ontstaat voor de onderneming de verplichting om werknemers te informeren over het niet of niet correct naleven van de desbetreffende cao('s) en worden tevens cao-partijen geïnformeerd.

- 6.4 Indien de onderneming naar aanleiding van een werkingssfeeronderzoek onder de cao blijkt te vallen, volgt onmiddellijke registratie bij het Sociaal fonds houtverwerkende industrie.

## **7. Schadevergoedingsactie bij niet naleving van een cao**

- 7.1 De Commissie besluit tot het instellen van een schadevergoedingsactie zoals bedoeld in artikel 15 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.
- 7.2 Het mogelijk instellen van een vordering tot schadevergoeding zoals bedoeld in 7.1 van dit reglement laat onverlet het recht van de werknemer tot het instellen van (gerechtelijke) vorderingen jegens een onderneming tot nakoming van de bepalingen van de desbetreffende cao('s) of de wet.
- 7.3 De Commissie kan de aangewezen onderzoeksorganisatie machtigen tot het incasseren van de schadevergoeding als bedoeld in 7.1 van dit reglement.
- 7.4 Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de onderneming worden medegedeeld. Het voorstaande laat onverlet dat de onderneming verplicht is de desbetreffende cao('s) alsnog correct en volledig na te leven. 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 onderneming. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin de onderneming alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de desbetreffende cao('s).
- 7.5 De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De te dezer zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van het Sociaal fonds houtverwerkende industrie tot dekking van de kosten die het Sociaal fonds houtverwerkende industrie moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop beide cao's wordt nageleefd. Het Sociaal fonds houtverwerkende industrie hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

## **8. Bezwaar werkingssfeeronderzoek**

- 8.1 De onderneming kan in geval van een werkingssfeeronderzoek bij de Commissie schriftelijk bezwaar maken tegen de beslissing.
- 8.2 De termijn voor het indienen van een bezwaar bedraagt zes weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de beslissing schriftelijk bekend is gemaakt. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar is niet-ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen.
- 8.3 Het bezwaar heeft geen schorsende werking.
- 8.4 Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de commissie onder vermelding van 'Bezwaar' en dient ten minste te vermelden:
- naam en adres van de indiener;
  - ondertekening;
  - de gronden van het bezwaar;
  - de dagtekening.

- 8.5 Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de beslissing waartegen het bezwaar zich richt.
- 8.6 De indiener van het bezwaarschrift ontvangt een ontvangstbevestiging van de indiening van het bezwaar.
- 8.7 De indiener van het bezwaarschrift kan indien gewenst worden uitgenodigd voor een hoorzitting.
- 8.8 De Commissie doet schriftelijk en gemotiveerd uitspraak op bezwaar.
- 8.9 Het secretariaat van de commissie deelt de uitspraak op bezwaar schriftelijk mee aan de indiener van het bezwaarschrift.

## **9. Kosten**

- 9.1 Aan het indienen van een melding respectievelijk een bezwaar en de behandeling ervan zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, geen kosten verbonden.
- 9.2 De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de commissie, de aangewezen onderzoeksorganisatie en een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen.

## **10. Retournering dan wel vernietiging bescheiden**

- 10.1 In zoverre de voor het werkingssfeeronderzoek noodzakelijk ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.
- 10.2 Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, dan zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte onderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

## **11. Geheimhouding**

- 11.1 Alle bij de uitvoering van dit reglement betrokken personen en organisaties zijn bij de uitvoering van de bepalingen van dit reglement verplicht tot strikte geheimhouding van alle gegevens die vertrouwelijk worden verstrekt of waarvan zij redelijkerwijs kunnen aannemen dat deze van vertrouwelijke aard zijn.

## **12. Wijziging reglement**

- 12.1 Cao-partijen zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

## **13. Slotbepaling**

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

## Algemeen verbindend verklaring

- De bepalingen van deze cao die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend zijn verklaard, gelden voor alle werkgevers en werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze cao.
- Dit is het geval vanaf de dag na publicatie van het besluit tot algemeen verbindendverklaring (avv) in de Staatscourant of op een andere in dat besluit genoemde datum. De avv loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao. Het avv-besluit wordt gepubliceerd op [www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl](http://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl) en op [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).
- Voor werkgevers die lid zijn van een werkgeversorganisatie die partij is bij deze cao en voor hun werknemers gelden alle bepalingen van deze cao die rechten of verplichtingen voor individuele werkgevers of werknemers met zich meebrengen, vanaf de ingangsdatum van deze cao tot de datum waarop die volgens 10.1.2 niet langer van toepassing is.