

## **Artikel 1.6 Dispensatie van bepalingen van de cao**

Je werkgever kan dispensatie vragen van de toepassing van een of meer bepalingen in de cao. Dat kan alleen op een van de volgende gronden: bijzondere omstandigheden, nieuwe werkgever, financiële noodzaak, overlap met een andere algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao en beoordelingssysteem. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk of per e-mail ingediend bij de Vakraad MITT. De Vakraad MITT is namens cao-partijen bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken. De procedure, bevoegdheden, werkwijze en gronden waarop dispensatie kan worden verleend zijn vastgelegd in het reglement Dispensatie. Dit reglement maakt als bijlage XII deel uit van de cao.

## **Bijlage XII. Reglement Dispensatie**

### **Artikel 1. Definities**

1. Bureau: het door het bestuur van de Vakraad MITT ingestelde bureau.
2. Cao: de cao MITT.
3. Cao-partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao MITT.
4. Dispensatieverzoek: een verzoek van een werkgever tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
5. Dispensatiecommissie: de dispensatiecommissie van de Vakraad MITT.
6. Reglement: dit reglement dispensatie.
7. Werkgever: de werkgever als bedoeld in de cao.
8. Werknemer: de werknemer als bedoeld in de cao.
9. Vakraad MITT: Stichting Vakraad voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie.

### **Artikel 2. Mandaat**

1. De Vakraad MITT is namens cao-partijen bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken.
2. De dispensatiecommissie is namens de Vakraad MITT bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken.
3. Na afloop van de looptijd van de cao blijven de Vakraad MITT en de dispensatiecommissie bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken die zijn ingediend tijdens de looptijd van de cao.

### **Artikel 3. Dispensatiecommissie**

1. De dispensatiecommissie bestaat uit vier bestuursleden van de Vakraad MITT. Twee van deze leden (de “werknemersleden”) worden aangewezen door de bestuursleden van de Vakraad MITT aan werknemerszijde. De andere twee leden (de “werkgeversleden”) worden aangewezen door de bestuursleden van de Vakraad MITT aan werkgeverszijde.
2. Elk lid van de dispensatiecommissie kan een plaatsvervanger aanwijzen en zich door zijn plaatsvervanger doen vervangen. De plaatsvervanger moet een bestuurslid zijn van de Vakraad MITT. De bevoegdheden van de plaatsvervanger gelden voor de duur van de vervanging.

3. De bestuursleden van de Vakraad aan werknemerszijde kunnen een of beide werknemersleden vervangen door een respectievelijk twee andere bestuursleden van de Vakraad MITT. De bestuursleden van de Vakraad aan werkgeverszijde kunnen een of beide werkgeversleden vervangen door een respectievelijk twee andere bestuursleden van de Vakraad MITT. De bevoegdheden van de plaatsvervanger gelden voor de duur van de vervanging.
4. Elk werknemerslid kan worden ontslagen als lid van de dispensatiecommissie door de bestuursleden van de Vakraad MITT aan werknemerszijde. Elk werkgeverslid kan worden ontslagen als lid van de dispensatiecommissie door de bestuursleden van de Vakraad MITT aan werkgeverszijde.
5. De dispensatiecommissie wordt ondersteund door de secretaris van het bureau. De secretaris heeft geen stemrecht.
6. Besluitvorming door de dispensatiecommissie vindt plaats bij unanimiteit.

#### **Artikel 4. Gronden voor dispensatie**

De dispensatiecommissie is terughoudend in het verlenen van dispensatie. Alleen op een van de volgende gronden kan de dispensatiecommissie een dispensatieverzoek geheel of gedeeltelijk toewijzen. De dispensatiecommissie kan te allen tijde dispensatie voor een of meerdere artikelen van de cao weigeren.

##### *a. Bijzondere omstandigheden én een ten minste gelijkwaardige eigen ondernemings-cao*

De dispensatiecommissie kan een werkgever dispensatie verlenen voor meerdere cao-bepalingen (waaronder begrepen dispensatie van alle bepalingen van de cao, met uitzondering van artikel 4.21 en artikel 6.3) indien voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- Naar het oordeel van de dispensatiecommissie is de situatie bij een werkgever zo afwijkend van de andere werkgevers in de bedrijfstak of in een van de MITT-sectoren, dat de werkgever de betreffende cao-bepalingen in redelijkheid niet zonder meer kan toepassen; én
- De werkgever heeft een eigen ondernemings-cao; én
- De werkgever is deze eigen ondernemings-cao overeengekomen met een of meerdere werknemersorganisaties die naar het oordeel van de dispensatiecommissie onafhankelijk zijn van de werkgever. De werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao MITT zijn in ieder geval onafhankelijk van de werkgever; én
- De arbeidsvoorwaarden volgens de eigen ondernemings-cao zijn naar het oordeel van de dispensatiecommissie ten minste gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden volgens de cao MITT gedurende de hele periode waarvoor dispensatie is verzocht.

Op deze grond kan geen dispensatie worden verleend van artikel 4.21 van de cao (*Uurlonen en omrekenfactoren*) en artikel 6.3 van de cao (*SF MITT*).

##### *b. Bijzondere omstandigheden. Dispensatie voor één of slechts enkele bepalingen van de cao*

De dispensatiecommissie kan een werkgever dispensatie verlenen voor één of slechts enkele cao-bepalingen indien, naar het oordeel van de dispensatiecommissie, de situatie bij een werkgever zo afwijkend is van de andere werkgevers in de bedrijfstak of in een van de MITT-sectoren, dat de werkgever de betreffende cao-bepalingen in redelijkheid niet zonder meer kan toepassen. Op deze grond

kan geen dispensatie worden verleend van artikel 4.21 van de cao (*Uurlonen en omrekenfactoren*) en artikel 6.3 van de cao (*SF MITT*).

*c. Nieuwe werkgever*

Een nieuwe werkgever als bedoeld in deze dispensatiegrond is een werkgever die de voorgaande cao MITT niet heeft toegepast omdat de werkgever toen nog niet viel onder de werkingssfeer van die cao. De dispensatiecommissie kan een nieuwe werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen (waaronder begrepen dispensatie van alle bepalingen van de cao, met uitzondering van artikel 4.21 en artikel 6.3) indien, naar het oordeel van de dispensatiecommissie, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat hij de betreffende bepalingen onverkort toepast. Op deze grond kan geen dispensatie worden verleend van artikel 4.21 van de cao (*Uurlonen en omrekenfactoren*) en artikel 6.3 van de cao (*SF MITT*).

*d. Financiële noodzaak*

De dispensatiecommissie kan een werkgever dispensatie verlenen van de verplichting in deze cao om structurele loonsverhogingen toe te kennen indien, naar het oordeel van de dispensatiecommissie, deze loonsverhogingen negatieve gevolgen hebben voor de continuïteit van de werkgever of een onderdeel daarvan en de werkgever in een verliesgevende of kritieke situatie verkeert of hierin dreigt te komen.

*e. Overlap met een andere bedrijfstak-cao waarvan de bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard*

De dispensatiecommissie kan een werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen (waaronder begrepen dispensatie van alle bepalingen van de cao) indien de werkgever valt onder de werkingssfeer van een andere bedrijfstak-cao waarvan de bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, de werkgever de laatstgenoemde bepalingen moet toepassen op grond van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het naar het oordeel van de dispensatiecommissie in redelijkheid van de werkgever niet kan worden gevergd dat hij én die andere bedrijfstak-cao én de cao MITT volledig toepast.

*f. Beoordelingssysteem*

De dispensatiecommissie kan een werkgever dispensatie verlenen voor artikel 4.6 van de cao (*Loonschaalsystematiek en uurloonverhoging (periodiek)*) indien dat, naar het oordeel van de dispensatiecommissie, redelijk is en de werkgever de beloning als bedoeld in artikel 4.6 van de cao heeft gekoppeld aan een beoordelingssysteem. Dit kan alleen als dit wordt afgesproken door de werkgever met de vakverenigingen en dit beoordelingssysteem in overleg met de vakverenigingen tot stand is gekomen. In geval van een dispensatie op deze grond geldt de periodieke verhoging als bedoeld in artikel 4.6 niet en gelden de regels die horen bij het genoemde beoordelingssysteem.

## **Artikel 5. Procedure**

1. Een dispensatieverzoek wordt door de werkgever schriftelijk of per e-mail ingediend bij de Vakraad MITT. Het verzoek dient ten minste te vermelden / te bevatten:
  - a. Naam en adres van de werkgever;
  - b. Dagtekening van het dispensatieverzoek;
  - c. Ondertekening door de werkgever;

[ *Dispensatiebeleid – Concept van 9 maart 2020* ]

- d. Van welke cao-bepalingen de werkgever wil worden gedispenseerd;
- e. Een nauwkeurige en gemotiveerde beschrijving van de arbeidsvoorwaarden die, indien het dispensatieverzoek zou worden toegewezen, van toepassing zijn bij de werkgever;
- f. In geval van een dispensatieverzoek op grond van artikel 4 sub a (*bijzondere omstandigheden én een ten minste gelijkwaardige eigen ondernemings-cao*), sub b (*bijzondere omstandigheden. Dispensatie voor één of slechts enkele bepalingen van de cao*) of sub c (*nieuwe werkgever*) van dit reglement: een nauwkeurige en gemotiveerde toelichting in hoeverre de eigen arbeidsvoorwaarden van de werkgever gelijkwaardig zijn aan die van de cao MITT. De toelichting moet een aantal representatieve maatmanvergelijkingen bevatten;
- g. Een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van de werkgever waarom dispensatie zou moeten worden verleend;
- h. De periode waarover dispensatie van de cao wordt verzocht;
- i. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat het MO door de werkgever is geïnformeerd over het besluit van de werkgever om een dispensatieverzoek in te dienen en een bewijsstuk waaruit blijkt wat het standpunt van het MO is over het dispensatieverzoek. Indien er bij de werkgever geen MO is ingesteld, dan moet het verzoek een bewijsstuk bevatten waaruit blijkt dat de Personeelsvergadering (als bedoeld in artikel 8.22 van de cao) door de werkgever is geïnformeerd. De werkgever hoeft dit bewijsstuk niet te verstrekken indien sprake is van een dispensatieverzoek op grond van artikel 4 sub f (*beoordelingssysteem*) en de werkgever op diezelfde grond al gedispenseerd was voor artikel 4.6 van de voorgaande cao MITT;
- j. In geval van een dispensatieverzoek op grond van artikel 4 sub d van dit reglement (*financiële noodzaak*):
  - De jaarrekeningen over de twee jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin dispensatie is verzocht;
  - Een prognose van de winst- en verliesrekening (1) voor het kalenderjaar waarin dispensatie is verzocht en (2) voor de volgende twee kalenderjaren. In de prognoses moet een gedetailleerde uitsplitsing van kosten worden gegeven uitgaande van twee situaties, namelijk (1) de situatie dat geen dispensatie wordt verleend en (2) de situatie dat wel dispensatie wordt verleend;
  - Een gemotiveerde toelichting waarom en in welke mate dispensatie bijdraagt aan de continuïteit van de onderneming van de werkgever;
  - Een gedetailleerd overzicht van alle andere maatregelen die zijn genomen om de inkomsten en uitgaven van de werkgever te beïnvloeden om daarmee de continuïteit van de onderneming van de werkgever te waarborgen; en
  - Een gemotiveerde toelichting waarom het volledig toepassen van de cao dusdanige gevolgen heeft voor de werkgever dat de continuïteit van de onderneming van de werkgever in gevaar komt.
- k. In geval van een dispensatieverzoek op grond van artikel 4 sub f van dit reglement (*beoordelingssysteem*): een nauwkeurige beschrijving van het beoordelingssysteem en een gemotiveerde toelichting daarop.

*[ Dispensatiebeleid – Concept van 9 maart 2020 ]*

2. De Vakraad MITT stuurt schriftelijk of per e-mail een ontvangstbevestiging aan de werkgever binnen twee weken nadat de Vakraad MITT het dispensatieverzoek heeft ontvangen. In de ontvangstbevestiging wordt voor de procedure verwezen naar dit reglement.
3. De Vakraad MITT legt het dispensatieverzoek voor aan de dispensatiecommissie.
4. De dispensatiecommissie kan besluiten dat de Vakraad MITT het dispensatieverzoek zelf moet behandelen. In dat geval wordt het dispensatieverzoek door de dispensatiecommissie voorgelegd aan de Vakraad MITT, neemt de Vakraad MITT een besluit over het dispensatieverzoek en is het bepaalde in artikel 4, artikel 5 lid 6 t/m 12 en artikel 6 lid 1 t/m 3 van dit reglement van overeenkomstige toepassing op de Vakraad MITT. Besluitvorming door de Vakraad MITT vindt plaats bij gewone meerderheid overeenkomstig het bepaalde in de statuten van de Vakraad MITT.
5. In afwijking van artikel 5 lid 3 kan de Vakraad MITT besluiten om zelf een besluit te nemen over het dispensatieverzoek. In dat geval is het bepaalde in artikel 4, artikel 5 lid 6 t/m 12 en artikel 6 lid 1 t/m 3 van dit reglement van overeenkomstige toepassing op de Vakraad MITT. Besluitvorming door de Vakraad MITT vindt plaats bij gewone meerderheid overeenkomstig het bepaalde in de statuten van de Vakraad MITT.
6. De dispensatiecommissie kan het dispensatieverzoek in een vergadering, schriftelijk, per e-mail, telefonisch of op een andere wijze behandelen.
7. De dispensatiecommissie kan de werkgever vragen nadere informatie en/of bepaalde documenten aan te leveren. De dispensatiecommissie bepaalt binnen welke termijn, op welke wijze en in welk formaat de werkgever deze gegevens moet aanleveren. Het dispensatieverzoek wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet ontvangen zijn. De dispensatiecommissie kan het dispensatieverzoek afwijzen indien de gevraagde gegevens niet zijn ontvangen binnen de gestelde termijn, op de vereiste wijze en/of in het vereiste formaat.
8. De dispensatiecommissie heeft de mogelijkheid de werkgever of zijn gemachtigde te horen. De werkgever kan zich laten bijstaan door een deskundige.
9. Binnen 13 weken nadat het verzoek door de Vakraad MITT is ontvangen neemt de dispensatiecommissie een besluit op het dispensatieverzoek. De dispensatiecommissie kan deze termijn twee keer met vier weken verlengen. De werkgever wordt door de dispensatiecommissie schriftelijk of per e-mail geïnformeerd over een verlenging.
10. Heeft de dispensatiecommissie nadere gegevens gevraagd als bedoeld in artikel 5 lid 7? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 5 lid 9 verlengd met de periode tussen de dag waarop het verzoek om nadere gegevens is gedaan en de dag waarop alle gegevens zijn ontvangen door de dispensatiecommissie.
11. Heeft de dispensatiecommissie een hoorzitting bepaald als bedoeld in artikel 5 lid 8? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 5 lid 9 verlengd met de periode tussen de dag waarop de datum van de hoorzitting aan de werkgever is medegedeeld en de dag waarop de hoorzitting heeft plaatsgevonden.
12. Binnen 2 weken nadat het besluit op het dispensatieverzoek is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door de dispensatiecommissie aan de werkgever. De mededeling bevat een motivering van het besluit. De mededeling noemt tevens de eventuele voorwaarden die verbonden zijn aan de dispensatie als bedoeld in artikel 6 lid 1 van dit reglement.

**Artikel 6. Besluit op het dispensatieverzoek**

## [ *Dispensatiebeleid – Concept van 9 maart 2020* ]

1. De dispensatiecommissie kan het dispensatieverzoek geheel toewijzen of gedeeltelijk toewijzen of geheel afwijzen indien, naar het oordeel van de dispensatiecommissie, is voldaan aan een van de gronden als bedoeld in artikel 4 van dit reglement. De dispensatiecommissie kan nadere voorwaarden verbinden aan een toewijzing van een dispensatieverzoek.
2. Indien het dispensatieverzoek geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen, bepaalt de dispensatiecommissie voor welke periode de werkgever wordt gedispenseerd. Deze periode van dispensatie is maximaal gelijk aan de looptijd van de cao-bepaling(en) waarvoor dispensatie wordt verleend, maar kan korter zijn indien de dispensatiecommissie dat bepaalt. Indien sprake is van een dispensatie op grond van artikel 4 lid 1 sub a van dit reglement (*Bijzondere omstandigheden en een ten minste gelijkwaardige eigen ondernemings-cao*), dan is deze periode van dispensatie in ieder geval niet langer dan de looptijd van de eigen ondernemings-cao van de werkgever. Indien sprake is van een dispensatie op grond van artikel 4 lid 1 sub e van dit reglement (*Overlap met een andere bedrijfstak-cao waarvan de bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard*), dan is deze periode van dispensatie in ieder geval niet langer dan de periode waarvoor de bepalingen van de andere bedrijfstak-cao algemeen verbindend zijn verklaard.
3. De dispensatiecommissie moet het dispensatieverzoek afwijzen indien, naar het oordeel van de dispensatiecommissie, niet voldaan is aan de gronden als bedoeld in artikel 4 van dit reglement.
4. De dispensatiecommissie moet het dispensatieverzoek voorleggen aan de Vakraad MITT indien de dispensatiecommissie geen unaniem besluit kan nemen op het dispensatieverzoek. In dat geval geldt het bepaalde in artikel 5 lid 4 van dit reglement.
5. Het dispensatieverzoek wordt afgewezen indien de Vakraad MITT (in plaats van de dispensatiecommissie) op grond van artikel 5 lid 4 of lid 5 of artikel 6 lid 4 van dit reglement moet besluiten over het dispensatieverzoek, maar de Vakraad MITT geen besluit kan nemen omdat de stemmen staken.

### **Artikel 7. Intrekking van een verleende dispensatie**

1. Een verleende dispensatie kan door de dispensatiecommissie worden ingetrokken, indien niet meer wordt voldaan aan de grond waarop vrijstelling is verleend als bedoeld in artikel 4 en/of niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 6 lid 1 van dit reglement.
2. Binnen 2 weken nadat het besluit tot intrekking is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door de dispensatiecommissie aan de werkgever. De mededeling bevat een motivering van het intrekkingbesluit.