

Praktische handreiking dispensatiebepalingen

Versie 1

datum	4 februari 2019
status	Definitief

1 Praktische handreiking dispensatiebepalingen

Per 1 april 2014¹ moeten dispensatiebepalingen in cao's voldoen aan de vereisten van transparantie om voor avv in aanmerking te komen. Het nieuwe dispensatiebeleid is er op gericht de zelfregulering van cao-partijen te stimuleren.

1.1 Voor welke bepalingen geldt deze verplichting?

Een dispensatiebepaling is een cao-bepaling waarbij de mogelijkheid wordt gegeven aan een onder de cao vallende werkgever of groep van werkgevers (en zijn werknemers) om een verzoek in te dienen om een of meerdere cao-bepalingen niet te hoeven toepassen. De bevoegdheid om een oordeel te geven over een dergelijk verzoek wordt hierbij toegekend aan partijen bij de bedrijfstak-cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, of aan een (paritair) orgaan dat is opgericht door deze cao-partijen. Onder dispensatiebepalingen verstaan we niet alleen de bepalingen waarin letterlijk het woord 'dispensatie' staat, maar ook bepalingen die dispensatie als materieel effect hebben. Denk hierbij aan formuleringen als 'onthefving verlenen van de cao', 'verzoek om toestemming door partijen tot afwijking van de cao', of het 'verlenen van een vergunning voor afwijken van de cao.' De transparantievereisten gelden dus ook voor deze bepalingen.

Indien de cao decentralisatiebepalingen bevat, hoeven deze echter *niet* te voldoen aan de transparantievereisten. Hoewel decentralisatie in feite een bijzondere vorm is van dispensatie, gelden voor beide instrumenten van maatwerk afzonderlijke vereisten. Zie voor de vereisten van decentralisatiebepalingen ook de praktische handreiking decentralisatiebepalingen.

De *transparantievereisten* gelden ook niet voor *alle* dispensatiebepalingen in de cao. Als sprake is van een dispensatiebepaling die uitsluitend is bedoeld om de werkingssfeer met een andere (avv'de) bedrijfstak-cao af te bakenen bijvoorbeeld. Ook als sprake is van een eenduidig in de cao geregeld onderwerp waarvoor al andere (vorm)vereisten gelden voor avv, bijvoorbeeld indien sprake is van een branche RI&E, of een verplichte collectieve verzekering. Verderop in deze handreiking zijn hier voorbeelden van opgenomen.

Indien de cao meerdere dispensatiebepalingen kent- bijvoorbeeld indien voor enkele afzonderlijke arbeidsvoorwaarden een dispensatiemogelijkheid wordt gecreëerd, maar niet voor de integrale (avv'de) cao, kan volstaan worden met het opnemen van één dispensatieprocedure in de cao, eventueel aangevuld met de beoordelingscriteria die per afzonderlijke arbeidsvoorwaarde van belang zijn voor de toekenning van het verzoek en een verwijzing naar de cao-bepaling waarin de procedure is opgenomen.

1.2 De transparantiecriteriën

De vereisten luiden als volgt:

Transparantie dispensatiebepalingen (paragraaf 7 Toetsingskader AVV)

Vanaf 1 april 2014 geldt dat dispensatiebepalingen in cao's alleen voor avv in aanmerking komen indien deze zijn aan te merken als transparante dispensatiebepaling.

Hieraan wordt voldaan indien de bepaling de volgende onderdelen bevat:

- een duidelijke aanduiding tot wie de verzoeker zich moet wenden met een verzoek om dispensatie;

¹ Met deze wijziging is aansluiting gezocht bij de hierover uitgebrachte aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. StvdA, 12 juli 2012, "Dispensatie in de cao, een transparante procedure"

- *duidelijke beoordelingscriteria en voorwaarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen;*
- *een beschrijving van de procedure waarbij concrete termijnen zijn vermeld, en;*
- *als onderdeel van de beschrijving van deze procedure de vermelding dat de beslissing op het dispensatieverzoek genomen moet worden in de vorm van een schriftelijk, gemotiveerd besluit.*

Deze vereisten kunnen worden aangemerkt als vormvereisten in de avv-toets. Alle vier de criteria moeten terugkomen in de cao-tekst, maar een inhoudelijk oordeel over de cao-bepaling blijft achterwege. In de onderstaande tekst worden voorbeelden van zich voor avv-lenende dispensatieregelingen gegeven, zullen de uitzonderingen op de vereisten worden toegelicht en worden de consequenties van het buiten het verzoek houden van de bepalingen uitgelegd. Tot slot komt het onderzoek naar de effecten van het dispensatiebeleid aan de orde.

1.3 Voorbeelden van zich voor avv lenende bepalingen

In de bijlage bij deze handreiking zijn enkele integrale dispensatieregelingen opgenomen, gebaseerd op algemeen verbindend verklaarde cao's vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe transparantievereisten. Omdat de procedurele onderdelen (het eerste, derde en vierde criterium in de bovenstaande beleidsregel) geen vragen oproepen, zijn in dit onderdeel alleen de passages opgenomen die zijn gebruikt om de beoordelingscriteria waaraan de dispensatiecommissie, of (een ander orgaan van) cao-partijen de dispensatieverzoeken toetst, weergegeven. Dit onderdeel bleek namelijk de meeste vragen op te roepen.

Voorbeeld 1 (algemene dispensatiebepaling)

"Cao-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen: – De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn; – De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn; – De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen."

Voorbeeld 2 (algemene dispensatiebepaling)

"Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen cao-partijen als criteria hanteren:
 Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze cao (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever."

Voorbeeld 3 (algemene dispensatiebepaling)

"Ontheffing kan worden verleend als: –de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao (-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, of –de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao (-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met een

vakorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.”

Voorbeeld 4 (algemene dispensatiebepaling onder voorwaarde tot ingroei)²

“Bedrijven en bedrijfstakken kunnen verzoeken om ontheffing van (van één of meer bepalingen) deze overeenkomst. Ontheffingen worden verleend door de Vaste Commissie overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek (bijlage X bij deze overeenkomst). 1. {overige mogelijkheden voor dispensatie conform bovenstaande voorbeelden}.... 2. het een werkgever betreft die deze cao niet eerder toepaste en de werkgever gebruik wil maken van het in bijlage XI opgenomen ingroeimodel cao

Bijlage XI ingroeimodel cao

1. Binnen een kalenderjaar na aansluiting moet het bedrijf op het minimumniveau van de cao zitten op het gebied van lonen, toeslagen en vergoedingen.
2. ATV: er moet sprake zijn van ingroei binnen 5 jaar.
3. Als vast komt te staan dat deze maatregelen tot een negatief resultaat leiden bij het bedrijf, kan overleg plaats vinden met cao-partijen over een regeling op maat.”

Voorbeeld 5 (specifieke aanvulling voor van dispensatie ten aanzien van een cao-fonds)³

“1. (overige voorwaarden conform bovenstaande voorbeelden).... “2.Voor het verkrijgen van dispensatie van artikel 100 I geldt dat in de gewenste toe te passen andere regeling, een premiebijdrage ten behoeve van een sociaal fonds, vergelijkbaar met dat van fonds, op gelijkwaardige wijze is geborgd”

Voorbeeld 6 (dispensatie ten aanzien van het functiewaarderingssysteem)

“1. ... (overige voorwaarden conform bovenstaande voorbeelden).... 2. Als criterium bij de beoordeling van een afwijkend functiewaarderingssysteem en salarissysteem geldt dat de uitkomsten ervan voor werknemers minimaal gelijkwaardig dienen te zijn aan die van de cao.”

1.4 Voldoende transparant?

Veel beoordelingscriteria in deze voorbeelden zijn geformuleerd als ‘open norm.’ Dit is toegestaan zolang het voor de dispensatieverzoeker maar duidelijk is wat voor degenen die het dispensatieverzoek beoordelen doorslaggevende redenen zijn om het verzoek toe- of af- te wijzen. Is dit de inhoud van het alternatieve pakket van arbeidsvoorwaarden, al dan niet verplicht in de vorm van een cao, of gaat het juist om de bijzondere situatie waar het bedrijf in verkeert? Dit laatste criterium is uiteraard minder concreet of limitatief te omschrijven, omdat dergelijke bijzondere omstandigheden niet allemaal van tevoren te voorzien zijn.

Doordat naast het noemen van de beoordelingscriteria vereist is dat de beslissing gemotiveerd en schriftelijk kenbaar gemaakt wordt aan de verzoeker, wordt voldaan aan de benodigde transparantie. Want uiteraard moet in deze beslissing de gehanteerde open norm voldoende worden ingekleurd door de argumenten die in de dispensatieprocedure naar voren zijn gekomen. Gebeurt dit niet, dan is er sprake van een motiveringsgebrek.

² Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao Onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten (Orsima), Stcrt. 2014, nr. 22082

³ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao Contractcateringbranche 2014/2019, Stcrt. 2014, nr. 21225

1.5 Uitzonderingen op de transparantievereisten

In enkele gevallen hoeft niet (volledig) voldaan te worden aan de vormvoorschriften.

Voorbeeld 1: dispensatie om werkingssfeerafbakening te regelen

De dispensatieregeling is *uitsluitend* bedoeld om werkingssfeeroverlap met een andere (avv'de) bedrijfstak-cao te voorkomen. Het ligt voor de hand dat hiervoor een andere procedure gevolgd kan worden, dan bedoeld is in het toetsingskader avv. Het doel 'werkingssfeerafbakening met een andere bedrijfstak-cao moet overigens wel expliciet uit de tekst blijken. De volgende bepaling leent zich voor avv:

" Indien de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1:1 sub a en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere cao's, kunnen cao-partijen op verzoek van die werkgever besluiten de bepalingen van deze cao niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers⁴."

Voorbeeld 2: verplichte dispensatiebepalingen voor collectieve verzekeringen

Uit paragraaf 6.2.2 Toetsingskader AVV blijkt dat in geval van een collectieve verzekering geen sprake mag zijn van de exclusiviteit van een of enkele verzekeraars. Bepalingen waarbij een specifieke verzekering wordt voorgeschreven lenen zich alleen voor avv indien hierbij een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid is opgenomen. Meestal wordt geregeld dat een vergelijkbare verzekering kan worden aangeboden. De volgende bepaling⁵ leent zich voor avv:

"De werkgever is verplicht iedere werknemer een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid met een uitkeringsduur voor het WW-risico tot 65 jaar aan te bieden. Cao-partijen hebben hiertoe een mantelovereenkomst afgesloten. Werkgevers die geen gebruik wensen te maken van de middelen de mantelovereenkomst afgesloten WGA-hiaatverzekering, kunnen onder voorwaarden dispensatie aanvragen bij cao-partijen. De van toepassing zijnde voorwaarden van deze WGA-hiaatverzekering en de dispensatieregeling zijn opgenomen als bijlage VIII van deze cao."

... {onderdeel bijlage VIII}

"... Dispensatie

Voor deze WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid kan de werkgever dispensatie aanvragen en goedkeuring vragen aan cao-partijen; de regels voor deze aan te vragen dispensatie zijn:

i. Werkgever dient aan te tonen elders een WGA-Hiaatverzekering te hebben, die minimaal een gelijkwaardige dekking biedt; ii. De dispensatie eindigt per de contractsvervaldatum van de bestaande WGA- Hiaatverzekering; iii. De dispensatie kan opnieuw worden aangevraagd na afloop van de in lid 8 a ii van dit Artikel genoemde contractsvervaldatum of op dat moment worden overgesloten in onderhavige mantelovereenkomst; Dispensatie dient uiterlijk drie maanden voor de contractsvervaldatum c.q. ingangs-/verlengingsdatum van de polis te worden aangevraagd; iv. De premie elders is niet van belang voor het aanvragen van de dispensatie; v. Dispensatieverzoeken kunnen worden gericht

⁴ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao voor de Gehandicaptenzorg 2014-2015, Stcrt. 2014, nr. 21024

⁵ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven Stcrt.2014, nr. 23061

aan cao-partijen voor de, Postbus....., te, e-mail:....., telefoonnummer

Deze bepaling voldoet niet volledig aan de vereisten voor transparantie zoals bedoeld in paragraaf 7 van het toetsingskader, maar is wel aan te merken als een voldoende met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid als bedoeld in paragraaf 6.2.2. De bepaling leent zich daardoor wel voor avv.

Voorbeeld 3 : verplichte dispensatiebepalingen voor de branche RI&E

Uit paragraaf 6.2.2 Toetsingskader AVV blijkt dat in geval van het voorschrijven van een branche RI&E geen sprake mag zijn van de exclusiviteit van een of enkele dienstverleners. Bepalingen waarbij een specifiek RI&E-model wordt voorgeschreven lenen zich alleen voor avv indien hierbij een met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid is opgenomen. De volgende bepaling⁶ leent zich voor avv:

“De werkgever zal ten behoeve van de door hem uit te voeren Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) gebruik maken van de branche-erkende RI&E die in opdracht van sociale partners is ontwikkeld en die algemeen verbindend is verklaard bij besluit d.d. 1 november 2011 (zie Staatscourant van 4 november 2011 met nr. 18113). Voor bedrijven met maximaal 25 werknemers die gebruik maken van de branche-erkende RI&E komt de lichte toets te vervallen.

De werkgever kan dispensatie aanvragen bij de Vaste Commissie, indien hij van een ander RI&E-instrument gebruik wil maken. De volledige toetsing is dan van toepassing.”

Deze bepaling voldoet niet volledig aan de vereisten voor transparantie zoals bedoeld in paragraaf 7 van het toetsingskader, maar is - vanwege de eenduidigheid van het onderwerp - wel aan te merken als een voldoende met waarborgen omklede dispensatiemogelijkheid als bedoeld in paragraaf 6.2.2 en leent zich daardoor wel voor avv.

1.6 Buiten het avv verzoek houden van dispensatiebepalingen

Het nieuwe dispensatiebeleid is er op gericht de zelfregulering van cao-partijen te stimuleren. Het door middel van renvooi buiten het avv-verzoek houden van de dispensatiebepalingen is weliswaar mogelijk, maar wordt niet aangeraden. We zullen u in een dergelijk geval dan ook verzoeken de bepalingen bij een volgend avv-verzoek zodanig te redigeren dat deze voldoen aan de vereisten voor transparante dispensatiebepalingen.

De keuze om de dispensatiebepaling(en) niet algemeen verbindend te laten verklaren heeft tot gevolg dat deze bepaling gedurende de looptijd van het avv-besluit, door de werking van artikel 3 Wet AVV, ook niet mag worden toegepast ten aanzien van de bij uw cao betrokken georganiseerde werkgevers en werknemers. In artikel 3 Wet AVV is bepaald dat alle bedingen in strijd met de algemeen verbindend verklaarde bepalingen nietig zijn. Indien het avv-besluit geen dispensatiebepaling kent, kan hier dus niet rechtsgeldig (althans ten nadele van de werknemer in geval van een minimum-cao) van worden afgeweken.

⁶ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao Zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en scheepsbenodigdhedenhandel 2014, Stcrt 2014, nr. 21987

2 Bijlage 1: voorbeelden van zich voor avv lenende dispensatieregelingen

Voorbeeld 1⁷

"Art 2.3 Ontheffing cao

Cao-partijen vinden dat de cao goed past bij het werk in de sector en de kwaliteit van het werk in de sector In de artikelen staat beschreven welke organisaties de CAO moeten toepassen. Het kan voorkomen dat een werkgever tegelijk aan deze cao en aan een andere cao is gebonden. In dat geval kunt u als werkgever aan het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector..... vragen of u deze cao niet, of voor een deel niet hoeft toe te passen op de arbeidsverhouding die u met uw werknemers heeft. U kunt dit vragen voor alle werknemers of voor een deel van de werknemers. U kunt dit alleen vragen als: –de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging hiermee instemt, en –als u hierover vooraf heeft overlegd met de cao-partijen van de andere cao.

Bijlage V Ontheffingsregeling (ex art. 2.3 cao)

Artikel 1

Aan een ontheffingsverzoek ex artikel 2.3 cao worden de volgende voorwaarden gesteld:

1. De werkgever stuurt een schriftelijk verzoek naar het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector.... Het secretariaat hiervan wordt gevoerd door << naam organisatie + adresgegevens >>
2. Uit het verzoek blijkt dat de Ondernemingsraad of, als die er niet is, de PVT instemt met het verzoek.
3. De werkgever licht het verzoek inhoudelijk toe. Om voor een ontheffing in aanmerking te komen, dient het verzoek ten minste aan de volgende criteria te voldoen:
 - a. De aanvrager toont aan dat het organisatorisch niet mogelijk is om aan meerdere cao's tegelijk uitvoering te geven;
 - b. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn en deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze cao. Dit blijkt uit afspraken die zijn gemaakt met de regionale vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en de instemming van de OR / PVT. 4
- . Het secretariaat controleert of aanvraag compleet is en neemt contact op met de werkgever. Met de werkgever wordt het tijdpad besproken om tot behandeling van zijn verzoek in het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector..... te komen.
5. Daarbij gelden de volgende termijnen:
 - a. Voor een ambtelijke voorbereiding wordt een periode van 3 weken ingeschat;
 - b. De behandeling van het verzoek wordt geagendeerd voor het eerstvolgende reguliere Overleg. Het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector..... vergadert minimaal 6 keer per jaar.
6. De uitspraak waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.

⁷ Voorbeeld grotendeels ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao Jeugdzorg 2014 – 2105, Stcrt. 2014, nr. 32148

7. Na behandeling van het verzoek in het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector..... neemt het secretariaat binnen 3 werkdagen contact op met de werkgever;
8. In dat contact met de werkgever wordt de uitkomst van de behandeling meegedeeld:
- a. Mocht aanvullende informatie nodig zijn om een uitspraak over het verzoek te doen, dan wordt deze aangeleverd door de werkgever. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt opnieuw bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
 - b. Als geconstateerd wordt dat ontheffing kan worden verleend, ontvangt de werkgever en de OR / PVT daarvan een schriftelijke bevestiging.
9. De schriftelijke bevestiging van de uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
10. Als de werkgever het niet eens is met het besluit van het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector....., kan hij daarover een klacht indienen bij het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector.....
12. Als het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector..... en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde in te schakelen. Deze onafhankelijke derde beoordeelt de klacht en doet daarover een uitspraak. De kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde worden gedeeld door de werkgever en het Overleg Arbeidsvoorwaarden sector.....
13. In geval van een werkingssfeeroverlap met een andere cao, wordt voorafgaand aan de behandeling van het ontheffingsverzoek, een gesprek gevoerd met een vertegenwoordiging van deze andere cao om het geschil binnen een periode van 3 maanden in onderling overleg op te lossen. Mocht dit binnen deze periode van 3 maanden niet leiden tot overeenstemming, kunnen partijen bij beide cao's gezamenlijk besluiten tot het inschakelen van een derde-deskundige om tot een oplossing te komen.

Artikel 2

In aanvulling op een ontheffingsverzoek ex artikel 2.3 cao worden de volgende voorwaarden gesteld: 1. De werkgever is verplicht het verzoek tot ontheffing vergezeld te doen gaan van: a. een vermelding van de cao-bepaling(en) waarvan ontheffing wordt gevraagd; b. een vermelding van het aantal werknemers ten behoeve van wie ontheffing wordt gevraagd, alsmede de vermelding van hun functies; c. een beleidsplan waaruit de visie van de werkgever op zijn wijze van hulpverlening blijkt; d. de redenen waarom ontheffing wordt gevraagd; e. een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de ontheffing van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden; f. een bewijs dat de OR of – bij het ontbreken daarvan – de PVT instemt met het verzoek tot ontheffing alsmede met het sub e. genoemde voorstel.

Artikel 3

Cao-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen: – De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn; – De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn; – De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.”

Voorbeeld 2⁸

Art 7 Dispensatie

1. Werkgevers vallende onder de werkingsfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao of van 1 of meer artikelen daarvan.
2. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij cao-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO....., Postbus, te
3. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij cao-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
4. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - Naam en adres van de verzoeker;
 - Ondertekening door de verzoeker;
 - Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - De dagtekening.
5. Indien cao-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij cao-partijen in te dienen.
6. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
7. Cao-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
8. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen cao-partijen als criteria hanteren:
 - a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 - b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze cao (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
9. Cao-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
10. Cao-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

Voorbeeld 3⁹

2.3 cao Dispensatie

Werkgevers en bedrijfstakken kunnen verzoeken om ontheffing (van één of meer bepalingen) van deze overeenkomst. Ontheffingen worden verleend door De Raad overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek (bijlage 7 bij deze overeenkomst). Ontheffing kan worden verleend als: – de situatie (tijdelijk)

⁸ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen inzake Opleidings- en Ontwikkelingsfonds 2014/2017, Stcrt. 2014 , nr. 16315

⁹ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot avv van bepalingen van de cao voor ambachtelijke pluimvee en wildbedrijven, Stcrt. 2014, nr. 27274

zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao (-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, of – de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao (-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met een vakorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.

Bijlage 7 reglement Dispensatieverzoek

1. Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever, werknemer of bedrijfstak (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van De Raad..... Postbus,
2. Het verzoek omvat tenminste: a. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt; b. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De ambtelijk secretaris van De Raad stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer cao-partijen het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelen cao-partijen verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van De Raad. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de ambtelijk secretaris van De Raad, na consultatie van de eerste onderhandelaars van cao-partijen, op verzoek van de indiener besluiten cao-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de ambtelijk secretaris van) De Raad dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. De Raad kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen, evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de ambtelijk secretaris van De Raad tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. De Raad kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien De Raad van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 3 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. De Raad doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de ambtelijk secretaris van de Vaste Commissie is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan De Raad besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door De Raad informeert de ambtelijk secretaris van De Raad de indiener en De Raad over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Voorbeeld 4¹⁰

Behandeling verzoek van de werkgever voor het verlenen van dispensatie inzake het systeem van functiewaardering en salarissysteem resp. inzake de beoordelingssystematiek

¹⁰ Voorbeeld ontleend aan het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao voor de Zoetwarenindustrie 2014, Stcrt. 2014, nr. 15154.

1. Een verzoek voor het verlenen van dispensatie met betrekking tot het systeem van functiewaardering en salarissysteem resp. met betrekking tot de te hanteren beoordelingssystematiek dient door de werkgever schriftelijk te worden ingediend, voorzien van de benodigde informatie en toelichting: zulks teneinde de Commissie in staat te stellen zich een oordeel te vormen over de effecten van de gevraagde dispensatie.

Hiertoe dient elk dispensatieverzoek te zijn voorzien van:

- een weergave van de redenen waarom dispensatie wordt gevraagd plus een onderbouwing van de noodzaak van het verlenen van dispensatie;
- documenten waaruit het standpunt van PVT/OR ten aanzien van het dispensatieverzoek blijkt:
- een schatting van de effecten voor alle werknemersbestand tezamen resp. voor die groepen werknemers die aantoonbaar gevolgen van de te verlenen dispensatie ondervinden. Een dispensatieverzoek met betrekking tot het systeem van functiewaardering en salarissysteem dient tevens voorzien te zijn van:
 - een functiematrix;
 - een weergave van de groepsgrenzen;
 - een weergave van de verschillen met de functie-indeling conform het Functieboek;
 - het alternatieve salarissysteem;
 - de beroepsprocedure. Een dispensatieverzoek met betrekking tot het systeem van functiewaardering en salarissysteem dient tevens voorzien te zijn van:
 - een omschrijving van het systeem:
 - aantal beoordelingsgraden annex de gevolgen van de verschillende beoordelingen op de beloning van de werknemer; opsomming van de gezichtspunten die bij de beoordeling worden gehanteerd;
 - datum/periode van beoordeling resp. datum salariseffecten;
 - de beroepsprocedure.

2. Als criterium bij de beoordeling van een afwijkend functiewaarderingssysteem en salarissysteem geldt dat de uitkomsten ervan voor werknemers minimaal gelijkwaardig dienen te zijn aan die van de cao. Een dispensatieverzoek m.b.t. een alternatief beoordelingssysteem zal worden getoetst aan de criteria, genoemd in artikel 17 resp. Bijlage XI¹¹ van deze cao.

3. De Commissie beslist binnen 3 maanden na indiening van het verzoek. De beslissing wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de werkgever medegedeeld.

¹¹ Zie voor verdere uitwerking van deze criteria art 17 en bijlage XI van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao voor de Zoetwarenindustrie 2014, Stcrt. 2014, nr. 15154.