

## **Reglement Dispensatie**

### **Artikel 1. Definities**

1. Bestuur: het bestuur van SAVAMITT.
2. Cao: de cao inzake Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustrie.
3. Cao-partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao.
4. Centraal Beheer: Achmea Schadeverzekeringen N.V., handelend onder de naam Centraal Beheer.
5. Dispensatieverzoek: een verzoek van een werkgever of werknemer tot dispensatie van een of meer bepalingen van de cao.
6. Reglement: dit reglement dispensatie.
7. SAVAMITT: de Stichting Aanvullende Voorzieningen bij Arbeidsongeschiktheid Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie te Zeist.
8. Werkgever: de werkgever als bedoeld in de cao.
9. Werknemer: de werknemer als bedoeld in de cao.

### **Artikel 2. Bevoegdheid**

1. Het bestuur is bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken.
2. Het bestuur kan de voorbereiding van de beslissing op dispensatieverzoeken in handen geven van een speciale dispensatiecommissie.
3. Na afloop van de looptijd van de cao blijft het bestuur bevoegd om te beslissen op dispensatieverzoeken die zijn ingediend tijdens de looptijd van de cao.

### **Artikel 3. Gronden voor dispensatie van een werkgever**

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

#### *a. Ten minste gelijkwaardige eigen regeling*

Het bestuur kan een werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen indien de werkgever een eigen regeling heeft getroffen die naar het oordeel van het bestuur ten minste gelijkwaardig is aan de regeling op grond van de cao-bepaling waarvoor dispensatie wordt gevraagd. Zie artikel 7 lid 1 voor de rechten en verplichtingen van de werkgever en zijn werknemers in geval van een dispensatie op deze grond.

#### *b. Nieuwe werkgever*

Een nieuwe werkgever als bedoeld in deze dispensatiegrond is een werkgever die de voorgaande cao SAVAMITT niet heeft toegepast omdat de werkgever toen nog niet viel onder de werkingssfeer van die cao. Het bestuur kan een nieuwe werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen indien, naar het oordeel van het bestuur, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat hij de betreffende bepalingen onverkort toepast.

#### *c. Overige bijzondere omstandigheden*

Het bestuur kan een werkgever dispensatie verlenen voor een of meerdere cao-bepalingen indien de situatie bij de werkgever, naar het oordeel van het bestuur, 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.

#### **Artikel 4. Grond voor dispensatie van een werknemer**

Een werknemer kan gemoedsbezwaren hebben tegen verzekering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Een werknemer kan vanwege die gemoedsbezwaren door de Sociale Verzekeringsbank worden ontheven van de verplichtingen op grond van de WIA. Het bestuur kan een dispensatieverzoek van een werknemer, die een dergelijke ontheffing van de Sociale Verzekeringsbank heeft gekregen, geheel of gedeeltelijk toewijzen.

#### **Artikel 5. Procedure bij dispensatie van een werkgever**

1. Een dispensatieverzoek van een werkgever wordt door de werkgever schriftelijk of per e-mail ingediend bij het bestuur. 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;
  - d. Van welke cao-bepalingen de werkgever wil worden gedispenseerd;
  - e. In geval van een dispensatieverzoek op grond van artikel 3 sub a (*ten minste gelijkwaardige eigen regeling*):
    - Een nauwkeurige en gemotiveerde beschrijving van de eigen regeling die, indien het dispensatieverzoek zou worden toegewezen, van toepassing is bij de werkgever; en
    - De premie die de werkgever verschuldigd is aan de verzekeraar van deze eigen regeling. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het bruto-loon tot een maximum (als bedoeld in artikel 5 lid 3 van de cao) van alle premieplichtige werknemers van de werkgever.
  - f. Een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van de werkgever waarom dispensatie zou moeten worden verleend;
  - g. De periode waarover dispensatie van de cao wordt verzocht;
  - h. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat de ondernemingsraad of, als die er niet is, de personeelsvertegenwoordiging (in de zin van artikel 35c van de Wet op de ondernemingsraden) 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 de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging is over het dispensatieverzoek. Indien er bij de werkgever geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, dan moet het verzoek een bewijsstuk bevatten waaruit blijkt dat de personeelsvergadering (in de zin van artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden) door de werkgever is geïnformeerd.
2. Het bestuur stuurt schriftelijk of per e-mail een ontvangstbevestiging aan de werkgever binnen twee weken nadat het bestuur het dispensatieverzoek heeft ontvangen. In de ontvangstbevestiging wordt voor de procedure verwezen naar dit reglement.
3. Het bestuur kan het dispensatieverzoek in een vergadering, schriftelijk, per e-mail, telefonisch of op een andere wijze behandelen.
4. Het bestuur kan de werkgever vragen nadere informatie en/of bepaalde documenten aan te leveren. Het bestuur 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. Het bestuur 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.
5. Het bestuur heeft de mogelijkheid de werkgever of zijn gemachtigde te horen. De werkgever kan zich laten bijstaan door een deskundige.
6. Binnen 13 weken nadat het verzoek door het bestuur is ontvangen neemt het bestuur een besluit op het dispensatieverzoek. Het bestuur kan deze termijn twee keer met vier weken verlengen. De werkgever wordt door het bestuur schriftelijk of per e-mail geïnformeerd over een verlenging.

7. Heeft het bestuur nadere gegevens gevraagd als bedoeld in artikel 5 lid 4? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 5 lid 6 verlengd met de periode tussen de dag waarop het verzoek om nadere gegevens is gedaan en de dag waarop alle gegevens zijn ontvangen door het bestuur.
8. Heeft het bestuur een hoorzitting bepaald als bedoeld in artikel 5 lid 5? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 5 lid 6 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.
9. Binnen 2 weken nadat het besluit op het dispensatieverzoek is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door het bestuur aan de werkgever. De mededeling bevat een motivering van het besluit. De mededeling noemt tevens de eventuele nadere voorwaarden die verbonden zijn aan de dispensatie als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement.

#### **Artikel 6. Procedure bij dispensatie van een werknemer**

1. Een dispensatieverzoek van een werknemer wordt door de werknemer schriftelijk of per e-mail ingediend bij de het bestuur. Het verzoek dient ten minste te vermelden / te bevatten:
  - a. Naam en adres van de werknemer;
  - b. Naam en adres van de werkgever van de werknemer;
  - c. Dagtekening van het dispensatieverzoek;
  - d. Ondertekening door de werknemer;
  - e. Van welke cao-bepalingen de werknemer wil worden gedispenseerd;
  - f. De periode waarover dispensatie van de cao wordt verzocht;
  - g. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat de werknemer vanwege gemoedsbezwaren door de Sociale Verzekeringsbank is ontheven van zijn verplichtingen op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).
2. Het bestuur stuurt schriftelijk of per e-mail een ontvangstbevestiging aan de werknemer binnen twee weken nadat het bestuur het dispensatieverzoek heeft ontvangen. In de ontvangstbevestiging wordt voor de procedure verwezen naar dit reglement.
3. Het bestuur kan het dispensatieverzoek in een vergadering, schriftelijk, per e-mail, telefonisch of op een andere wijze behandelen.
4. Het bestuur kan de werknemer vragen nadere informatie en/of bepaalde documenten aan te leveren. Het bestuur bepaalt binnen welke termijn, op welke wijze en in welk formaat de werknemer deze gegevens moet aanleveren. Het dispensatieverzoek wordt niet verder in behandeling genomen zolang de gevraagde gegevens niet ontvangen zijn. Het bestuur 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.
5. Binnen 13 weken nadat het verzoek door het bestuur is ontvangen neemt het bestuur een besluit op het dispensatieverzoek. Het bestuur kan deze termijn twee keer met vier weken verlengen. De werknemer wordt door het bestuur schriftelijk of per e-mail geïnformeerd over een verlenging.
6. Heeft het bestuur nadere gegevens gevraagd als bedoeld in artikel 6 lid 4? Dan wordt de termijn als bedoeld in artikel 6 lid 5 verlengd met de periode tussen de dag waarop het verzoek om nadere gegevens is gedaan en de dag waarop alle gegevens zijn ontvangen door het bestuur.
7. Binnen 2 weken nadat het besluit op het dispensatieverzoek is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door het bestuur aan de werknemer. De mededeling bevat een motivering van het besluit. De mededeling noemt tevens de eventuele nadere voorwaarden die verbonden zijn aan de dispensatie als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement.

## **Artikel 7. Voorwaarden**

1. In geval van een dispensatie op grond van artikel 3 sub a (*ten minste gelijkwaardige eigen regeling*) hebben de werkgever en zijn werknemers de volgende rechten en verplichtingen:
  - a. Alle werknemers van de werkgever, die zonder dispensatie hadden moeten deelnemen in de SAVAMITT-verzekering, moeten deelnemen in de eigen regeling van de werkgever; en
  - b. De werkgever is bevoegd de premie, die de werkgever verschuldigd is aan de verzekeraar van zijn eigen regeling, per salarisbetalingperiode op het brutoloon van de werknemer in te houden. De inhouding mag niet hoger zijn dan het bedrag aan premie dat de werkgever voor de betreffende werknemer verschuldigd is aan zijn verzekeraar. De inhouding mag ook niet hoger zijn dan het bedrag aan premie dat de werkgever op grond van artikel 5 van de cao had mogen inhouden voor deelneming in de SAVAMITT-verzekering indien geen sprake zou zijn geweest van dispensatie. De werkgever is verplicht de ingehouden premies af te dragen aan de verzekeraar van zijn eigen regeling in overeenstemming met de afspraken die de werkgever en zijn verzekeraar hierover hebben gemaakt.

## **Artikel 8. Besluit op het dispensatieverzoek**

1. Het bestuur kan het dispensatieverzoek geheel toewijzen of gedeeltelijk toewijzen of geheel afwijzen indien, naar het oordeel van het bestuur, is voldaan aan een van de gronden als bedoeld in artikel 3 of 4 van dit reglement. Het bestuur kan nadere voorwaarden, in aanvulling op de voorwaarden van artikel 7, verbinden aan een toewijzing van een dispensatieverzoek.
2. Indien het dispensatieverzoek geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen, bepaalt het bestuur voor welke periode de werkgever of werknemer wordt gedispenseerd. Indien sprake is van dispensatie van een werkgever, dan is de periode van dispensatie maximaal gelijk aan de looptijd van de overeenkomst tussen SAVAMITT en Centraal Beheer, maar kan korter zijn indien het bestuur dat bepaalt. Indien sprake is van een dispensatie van een werkgever op grond van artikel 3 sub a en de verzekeringsovereenkomst van de werkgever eindigt voordat de overeenkomst tussen SAVAMITT en Centraal Beheer eindigt, dan is de periode van dispensatie maximaal gelijk aan de looptijd van de verzekeringsovereenkomst van de werkgever.
3. Het bestuur moet het dispensatieverzoek afwijzen indien, naar het oordeel van het bestuur, niet voldaan is aan de gronden als bedoeld in artikel 3 of 4 van dit reglement.
4. Het dispensatieverzoek wordt afgewezen indien het bestuur geen besluit kan nemen omdat de stemmen staken.

## **Artikel 9. Intrekking van een verleende dispensatie**

1. Een verleende dispensatie kan door het bestuur worden ingetrokken indien niet meer wordt voldaan aan de grond waarop dispensatie is verleend als bedoeld in artikel 3 of 4, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 7 en/of indien niet meer wordt voldaan aan de nadere voorwaarden als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement.
2. Een verleende dispensatie kan door het bestuur worden ingetrokken op verzoek van de gedispenseerde werkgever of werknemer. Het bestuur kan een verzoek om intrekking geheel toewijzen of gedeeltelijk toewijzen of geheel afwijzen. Het bestuur kan voorwaarden verbinden aan een toewijzing van een intrekkingverzoek.

Binnen 2 weken nadat het besluit tot intrekking is genomen wordt het besluit schriftelijk en/of per e-mail medegedeeld door het bestuur aan de werkgever of de werknemer (al naar gelang de werkgever dan wel de werknemer was gedispenseerd). De mededeling bevat een motivering van het intrekkingbesluit.

**Bestuur Savamitt**  
**Postbus 762**  
**3700 AT Zeist**