

REGLEMENT NALEVING EN HANDHAVING

Artikel 1

DEFINITIES

1. In dit reglement wordt onder **CAO** verstaan: de CAO uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings en Glaszetbedrijf (USAG) alsmede de CAO voor het Schilders-, Afwerkings en Glaszetbedrijf in Nederland (SAG).
2. In dit reglement wordt onder **PARTIJEN BIJ DEZE CAO** verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO USAG en de CAO SAG.
3. In dit reglement wordt onder “**NALEVINGSONDERZOEK**” verstaan: een onderzoek naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de CAO naleeft.
4. In dit reglement wordt onder **EEN (VERMEENDE) MISSTAND** verstaan: een (vermoedelijk) grove en opzettelijke schending van een in de CAO geldend voorschrift.
5. In dit reglement wordt onder **GEGROND VERMOEDEN** verstaan: een gerechtvaardigd vermoeden, deugdelijk onderbouwd en verdedigbaar. Dit in tegenstelling tot een vermoeden dat veelal gebaseerd is op een mening, op giswerk, speculatie en veronderstelling.
6. In dit reglement wordt onder **WERKGEVER** verstaan: de werkgever als bedoeld in de CAO.
7. In dit reglement wordt onder **WERKNEMER** verstaan: de werknemer als bedoeld in de CAO.
8. In dit reglement wordt onder **COMMISSIE** verstaan: de Commissie Naleving en Handhaving.
9. In dit reglement wordt onder **HET BUREAU** verstaan: Secretariaat De Eendracht.
10. In dit reglement wordt onder **HET NALEVINGSBUREAU** verstaan: een door de commissie in te schakelen controle- en onderzoeksbureau .

Artikel 2

NALEVINGSONDERZOEKEN

1. Het bureau stelt namens partijen bij de CAO nalevingsonderzoeken in. De onderzoeken worden verricht door een door partijen bij de CAO aangewezen nalevingsbureau.
2. Het nalevingsbureau oefent haar controletaak uit conform het protocol van partijen bij de CAO USAG en met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen. Hieronder wordt in ieder geval begrepen het principe van ‘hoor en wederhoor’.
3. Het nalevingsbureau controleert uitsluitend op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de CAO, een (vermeende) misstand, en nimmer eerder dan dat er hoor en wederhoor is toegepast. Het nalevingsbureau neemt kennis van concrete en deugdelijk onderbouwde signalen in de branche, waaruit blijkt dat een werkgever (mogelijk) de bepalingen van de CAO overtreedt.
4. Alle betrokkenen bij een nalevingsonderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren, ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 3

MELDING

1. Een voorbeeld van een signaal van een (vermeende) misstand, in de bedrijfstak zoals beschreven in artikel 2, lid 3 van dit reglement vormt een melding.
2. Een melding kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen bij de CAO;
 - b. iedere werkgever binnen de bedrijfstak SAG
 - c. iedere werknemer van zodanige werkgever als bedoeld onder lid 2b;
 - d. paritaire stichtingen binnen de bedrijfstak SAG.
3. Het bureau neemt geen anonieme meldingen in behandeling. Te allen tijde wordt de privacy van de melder tegenover derden beschermd.
4. Het bureau dient er voor zorg te dragen, dat de melder van een (vermeende) misstand een bevestiging van ontvangst krijgt van diens melding.

5. Een melding van een (vermeende) misstand wordt schriftelijk of digitaal ingediend bij het bureau, onder vermelding van “nalevingsonderzoek CAO”.
6. De melding van een (vermeend) misstand dient tenminste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de melder;
 - b. het telefoonnummer en/of het e-mailadres van de melder;
 - c. ondertekening door de melder;
 - d. de naam en het adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
 - e. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de bewijsstukken/ goed onderbouwde argumenten waaruit blijkt dat de CAO niet wordt nageleefd;
 - f. de dagtekening.
7. De melder verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
8. Indien of zodra de melding van een (vermeende) misstand volledig is, wordt de melding in behandeling genomen. Zowel de melder als de werkgever waarop de melding betrekking heeft, ontvangen hiervan bericht.
9. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het nalevingsonderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.

Artikel 4

WERKWIJZE

1. De werkgever wordt telefonisch en schriftelijk op de hoogte gebracht van het feit dat er een melding tegen hem is gedaan. De werkgever krijgt vervolgens de gelegenheid om binnen een termijn van vier (4) weken zijn zienswijze te geven op de melding en tegenbewijs te overhandigen aan het bureau. Is de reactie van de werkgever afdoende, dan is de zaak daarmee afgesloten. Mocht de reactie niet afdoende zijn, dan kan nader onderzoek plaatsvinden.
2. De werkgever wordt, wanneer wordt vastgesteld dat de reactie niet afdoende aantoont dat de CAO wordt nageleefd, schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingsonderzoek. Ten minste twee (2) weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
3. Een nalevingsonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de werkgever niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
4. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de werkgever bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle en het toezicht op de naleving van de in de CAO vastgelegde loon- en arbeidsvoorwaarden, hij de gevraagde gegevens binnen drie (3) weken dient te overleggen.
5. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingsonderzoek.

Artikel 5

COMMISSIE NALEVING EN HANDHAVING

1. De commissie wordt door partijen bij de CAO belast met het houden van toezicht op de nalevingsonderzoeken.
2. De commissie is namens partijen bij de CAO beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingsonderzoeken.
3. Het nalevingsbureau legt de onderzoeksresultaten - voorzien van een aanbeveling - voor aan de commissie.
4. De commissie doet uitspraak binnen acht (8) weken na ontvangst van de onderzoeksresultaten van het nalevingsbureau, zoals genoemd onder lid 3 van dit artikel.
5. De commissie bestaat uit twee (2) vertegenwoordigers van werkgeverszijde en twee (2) vertegenwoordigers van werknemerszijde.

6. De werkgeversleden worden benoemd door OnderhoudNL. De werknemersleden worden benoemd door LBV.
7. De commissie wordt ondersteund door één (1) of meer medewerkers van het bureau en laat zich - indien van toepassing - bijstaan door een medewerker van het nalevingsbureau.
8. Elk jaar wijst de commissie uit haar midden twee (2) voorzitters en twee (2) secretarissen aan, met dien verstande dat één (1) voorzitter en één (1) secretaris worden aangewezen uit de leden benoemd door OnderhoudNL en één (1) voorzitter en één (1) secretaris worden aangewezen uit de vertegenwoordigers van LBV. De voorzitters hebben afwisselend telkens voor één (1) jaar de leiding over de vergaderingen van de commissie, met dien verstande dat als de voorzitter een werkgeversvertegenwoordiger is, een werknemersvertegenwoordiger als secretaris zal optreden en omgekeerd.
9. Het secretariaat wordt gevoerd door het bureau.
10. Besluitvorming vindt plaats bij gewone meerderheid. Medewerkers van het bureau en het nalevingsbureau hebben geen stemrecht.
11. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste één (1) lid van werkgeverszijde en ten minste één (1) lid van werknemerszijde aanwezig zijn.
12. 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.
13. Indien de commissie niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee (2) keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de CAO voorgelegd.
14. De commissie heeft de bevoegdheid om partijen bij de CAO te adviseren op basis van de ervaringen in de commissie.

Artikel 6

UITSpraak

1. Het bureau deelt de uitspraak mee aan de melder. In geval de melder persoonlijk betrokkene is, zal eveneens worden aangegeven in welke vorm herstel van de CAO afspraak aan de werkgever zal worden opgelegd. In geval de melder niet persoonlijk betrokken is, dan zal er slechts een uitspraak worden gedaan of er wel dan niet sprake was/is van het niet naleven van de CAO.
2. Het bureau deelt de uitspraak mee aan de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft.
3. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de CAO niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes (6) weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies. Aan de werkgever zal tevens worden medegedeeld dat hij binnen deze zes (6) weken aan het bureau een bewijs levert waaruit blijkt dat de omissies zijn hersteld. Blijft de werkgever in gebreke, dan zal het bureau uit eigen beweging na zes (6) weken onderzoek verrichten.
4. De kosten van dit onderzoek zijn voor de werkgever. Bij gebreke van het aanbrengen van verbeteringen ten aanzien van de geconstateerde omissies binnen de genoemde termijn van zes (6) weken wordt tevens een aanvullende schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 van dit reglement ingesteld.

Artikel 7

SCHADEVERGOEDINGSACTIE

1. Wanneer een schadevergoedingsactie door het bureau wordt overwogen, dan zal deze actie eerst ter goedkeuring moeten worden voorgelegd aan de commissie. De commissie heeft de bevoegdheid om het bureau de opdracht te verstrekken tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in artikel 15 van de WCAO en artikel 3 van de Wet AVV).
2. Partijen bij deze CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de WCAO en artikel 3 van de Wet AVV, in beginsel over aan het bureau.
3. Voordat het bureau een ingebrekestelling aan werkgever verstuurt inzake het niet naleven van bepalingen in de CAO, stelt zij hiervan eveneens partijen bij de CAO in kennis.

4. Partijen bij de CAO kunnen afzonderlijk binnen een termijn van drie (3) weken kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 van dit artikel ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. Het bureau zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie. Kosten zijn in dat geval voor rekening van de partij die deze schadevergoedingsactie wenst in te stellen.
5. Als partijen bij de CAO niet binnen de termijn van drie (3) weken reageren, is het bureau bevoegd naar aanleiding van het besluit van de commissie de actie in te stellen, zonder dat partijen bij de CAO dat nog kunnen doorkruisen.
6. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, in geval de werkgever vastgestelde omissies in eerste instantie weigert te herstellen, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld. 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 betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnóg achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de stichting ter dekking van onder andere de kosten die het bureau moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de CAO wordt nageleefd.
8. De werkgever krijgt zes (6) weken de tijd om bezwaar aan te tekenen tegen een opgelegde schadevergoeding en dient dit schriftelijk aan het bureau kenbaar te maken, waarna het bureau het bezwaar aan de commissie zal voorleggen. Komt de commissie niet tot een uitspraak dan zal het bezwaar aan partijen bij de CAO worden voorgelegd. Partijen bij de CAO zullen moeten uitspreken of het bezwaar gegrond is. In geval het bezwaar gegrond is zal de opgelegde schadevergoeding worden ingetrokken. In het andere geval zal de werkgever worden medegedeeld dat de schadevergoeding in stand blijft. De gang naar de rechter behoort in dat geval tot de mogelijkheden.

Artikel 8

KOSTEN

1. Aan het indienen van een melding en het onderzoek zoals omschreven in artikel 4 van dit reglement zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft dragen ieder de eigen kosten van, en komen niet in aanmerking voor vergoeding van kosten jegens elkander, de commissie, het bureau, partijen bij deze CAO of een eventuele derde (bijvoorbeeld juridisch ondersteuning), aan wie onderzoek werkzaamheden zijn opgedragen.
3. Van werkgever wordt verwacht dat deze, wanneer omissies zijn vastgesteld, binnen zes (6) weken aantoonst dat deze zijn hersteld. In dat geval worden er geen kosten bij de werkgever in rekening gebracht. Blijft de werkgever in gebreke, en moet het bureau de controle op herstel van vastgestelde omissie alsnog uitvoeren, dan zullen de kosten daarvan bij de werkgever in rekening worden gebracht.
4. Dit artikel is niet van toepassing wanneer een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 van dit reglement wordt ingesteld.

Artikel 9

RETOURNERING DAN WEL Vernietiging van bescheiden

1. In zoverre de voor het toezien op de naleving van de CAO ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht (8) weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.
2. Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte werkgever wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 10

GEHEIMHOUDING GEGEVENS BETREFFENDE EEN WERKGEVER

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever, zijn in het Reglement Naleving genoemde partijen verplicht tot geheimhouding.

Artikel 11

WIJZIGING REGLEMENT

Het bestuur is bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 12

SLOTBEPALING

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

PROTOCOL NALEVING EN HANDHAVING

Dit protocol is zowel bedoeld voor het bureau als voor het nalevingsbureau, die betrokken zijn bij naleving van de CAO in opdracht van partijen bij de CAO. Het protocol beschrijft het proces vanaf het moment dat er een melding wordt gedaan tot een eventuele gerechtelijke procedure.

Het protocol is een aanvulling op het Reglement Naleving en Handhaving. De bepalingen in het Reglement Naleving en Handhaving hebben voorrang op de voorschriften van dit protocol naleving, in het geval deze daarmee niet overeenkomen of strijdig zijn. Een dergelijk voorschrift heeft in deze situatie geen uitwerking of dient als niet bestaand te worden beschouwd.

VOORAF

Het bureau controleert namens partijen bij de CAO op basis van een gegrond vermoeden van een (vermeend) misstand. Gegrond vermoeden: concrete en deugdelijk onderbouwde signalen in de branche, waaruit blijkt dat een werkgever de bepalingen van de CAO overtreedt. Een (vermeende) misstand: een (vermoeden van) een grove en opzettelijke schending van een wettelijk- dan wel in de CAO geldend voorschrift.

MELDING

Indien een melding wordt gedaan bij het bureau, dan controleert het bureau:

1. of de melder ontvankelijk is;
2. of alle benodigde gegevens conform het reglement aangeleverd zijn.

Mocht dit niet het geval zijn, dan geeft het bureau dit door aan de melder, die alsnog de gelegenheid krijgt om zijn melding in orde te maken.

Zodra de melding voldoet aan alle eisen uit het reglement:

3. informeert het bureau de melder dat de melding in behandeling wordt genomen.
4. informeert het bureau de betrokken werkgever dat er een melding van een (vermeend) misstand is binnengekomen

Het bureau past 'hoor en wederhoor' toe. De werkgever krijgt vier (4) weken de tijd om te reageren op de melding waarbij de mogelijkheid bestaat om eventueel tegenbewijs te leveren.

5. Is de reactie van de werkgever afdoende, dan is daarmee de zaak gesloten.
6. Is de reactie van de werkgever niet afdoende, dan kan nader onderzoek worden ingesteld. Dit ter nadere beoordeling aan de Commissie Naleving.

SITUATIES DIE AAN DE COMMISSIE NALEVING ZULLEN WORDEN VOORGELEGD:

1. als ondubbelzinnig duidelijk is dat de CAO niet correct wordt toegepast. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als op basis van schriftelijke informatie blijkt dat de werknemer structureel niet het loon ontvangt, waar hij op grond van de CAO recht op heeft;
2. de CAO wordt niet correct toegepast, maar het betreft een incident;
3. de CAO wordt niet correct toegepast maar werkgever heeft te goeder trouw gehandeld omdat deze de CAO verkeerd heeft geïnterpreteerd;

4. de CAO wordt niet correct toegepast maar de werkgever heeft met de werknemers hierover een (bij voorkeur) schriftelijke afspraak. Bijvoorbeeld blijkend uit (een) schriftelijke verklaring(en) van de werknemers dan wel instemming van de Ondernemingsraad.

NALEVINGSONDERZOEKEN VINDEN PLAATS IN DE VOLGENDE SITUATIES

1. Het bureau legt een voorstel voor een nalevingsonderzoek voor aan de commissie op basis van een gegronde vermoeden van een (vermeende) misstand en tevens de daarop ontvangen reactie van de werkgever. Na instemming, op grond van besluitvorming bij gewone meerderheid, vindt het nalevingsonderzoek plaats.
2. Wanneer naar aanleiding van een werkingssfeeronderzoek blijkt dat een werkgever weliswaar is geregistreerd bij het bureau, maar geen premie afdraagt, en nog niet in (of op de rand van) faillissement verkeert.
3. Wanneer naar aanleiding van een werkingssfeeronderzoek blijkt dat een werkgever ten onrechte niet is geregistreerd bij het bureau, geen premie afdraagt, nog niet in (of op de rand van) faillissement verkeert en niet of onvoldoende wenst mee te werken aan een werkingssfeeronderzoek. In dat geval zal de werkgever na de bezwaarperiode, aan een nalevingsonderzoek worden onderworpen.

HET NALEVINGSONDERZOEK GESCHIEDT DOOR HET NALEVINGSBUREAU

1. Het nalevingsbureau:
 - a. informeert bij de werkgever of een nalevingsonderzoek ter plaatse mogelijk is. Wordt dit geweigerd, dan volgt een schriftelijk nalevingsonderzoek door het nalevingsbureau;
 - b. vraagt de voor het onderzoek relevante documenten op bij de werkgever, bijvoorbeeld: loonstroken, uitbetalingslijsten, jaaropgaven, overzicht van de uitbetaalde overuren;
 - c. stelt een rapport op van de bevindingen;
 - d. bespreekt deze bevindingen met de werkgever en eventuele opmerkingen van de werkgever worden eveneens opgenomen in de rapportage, waar de werkgever een kopie van zal ontvangen.
2. Wanneer na twee (2) weken het rapport definitief wordt opgeleverd – eventueel aangevuld met een reactie van de werkgever op de toegezonden rapportage – wordt het rapport eveneens verstrekt aan het bureau.
3. Naast dit definitieve rapport stuurt het nalevingsbureau eveneens de achterliggende gegevens alsmede alle eventueel gewisselde correspondentie (waaronder de eerste opvraagbrief en eventueel nadien gewisselde correspondentie) toe aan het bureau. Een en ander in verband met een mogelijke gerechtelijke procedure waarbij deze gegevens aan de advocaat zullen moeten worden overgelegd. Het bureau legt het dossier, inclusief een advies over een eventueel te volgen vervolgtraject, voor aan de commissie.

UITSPRAAK COMMISSIE

De commissie doet, naar aanleiding van het advies van het nalevingsbureau, een uitspraak met betrekking over het al dan niet voortzetten van het dossier.

De commissie brengt het bureau op de hoogte van haar besluit.

1. Voortzetten van het dossier.
2. Sluiten van het dossier.

Het bureau brengt de melder op de hoogte van de uitspraak van de commissie.

3. Is de melder persoonlijk betrokken, dan wordt tevens gemeld hoe herstel van de CAO-afspraken aan de werkgever zal worden opgelegd.
4. Is de melder niet persoonlijk betrokken, dan zal slechts beperkte informatie worden verstrekt over de juistheid/onjuistheid van de melding.

Het bureau brengt de werkgever op de hoogte van de uitspraak van de commissie.

Indien uit onderzoek is gebleken dat de CAO niet wordt nageleefd, dan moet de werkgever dit binnen zes (6) weken herstellen. Het bewijs van herstel dient de werkgever binnen deze zelfde periode te overhandigen aan het bureau.

5. Indien de werkgever binnen zes (6) weken heeft aangetoond dat hij heeft hersteld, dan wordt het onderzoek afgesloten.
6. Indien de werkgever nalatig is, zal het bureau het nalevingsbureau opnieuw de opdracht verstrekken een onderzoek in te stellen. De kosten van dat onderzoek zijn voor rekening van de werkgever
7. Indien de werkgever, nadat opnieuw ingesteld onderzoek aantooit dat de CAO nog steeds niet wordt naleeft, niet genegen is te herstellen, dan zal eveneens een schadevergoedingsactie plaatsvinden conform artikel 7 van het reglement.

SCHADEVERGOEDINGSACTIE

Wanneer een schadevergoedingsactie door het bureau wordt overwogen:

1. dan zal deze actie eerst ter goedkeuring worden voorgelegd aan de commissie;
2. de commissie stelt vervolgens partijen bij de CAO in kennis van het voornemen van het bureau om de werkgever een ingebrekestelling te versturen.

Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de WCAO en artikel 3 van de Wet AVV, in beginsel over aan het bureau.

Mogelijkheden instellen schadevergoedingsactie:

3. door het bureau: het bureau zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wat de omvang van de schadevergoeding is en hoe deze is opgebouwd;
4. door één (1) der partijen bij de CAO waarbij binnen een termijn van drie (3) weken moet worden aangegeven dat zij zelfstandig een schadevergoedingsactie wenst in te stellen: het bureau zal in dat geval worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie.

Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met:

5. de aard van de niet-naleving;
6. de omvang van de niet-naleving;
7. de duur van de niet-naleving;
8. de loonsom van de werkgever.

Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnóg achterstallige verplichtingen jegens zijn werknemers nakomt, dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de CAO.

BEZWAAR TEGEN EEN OPGELEGDE SCHADEVERGOEDING

De werkgever krijgt zes (6) weken de tijd om bezwaar aan te tekenen tegen een opgelegde schadevergoeding en dient dit schriftelijk aan het bureau kenbaar te maken, waarna het bureau het bezwaar aan de commissie.

GERECHTELIJKE PROCEDURE

Indien na de ingebrekestelling door het nalevingsbureau de omissie niet door de werkgever wordt hersteld:

1. zal aan de werkgever een forfaitaire schadevergoeding worden opgelegd.
2. zal het dossier, ter voorbereiding op het voeren van een eventuele procedure, worden overgedragen aan een advocaat.
3. zal de werkgever, alvorens een kort geding dan wel bodemprocedure wordt gestart, van de advocaat een termijn vernemen waarbinnen de werkgever nogmaals in de gelegenheid wordt gesteld om de omissie te herstellen.
4. zal de werkgever, wanneer deze de omissie eveneens niet herstelt binnen de door de advocaat gestelde termijn, het risico lopen op een dagvaarding, een procedure, een vonnis en uiteindelijk de executie van het vonnis door een deurwaarder.