

CAO



**Collectieve Arbeidsovereenkomst
in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf**

2017 - 2018

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF**

VAN 1 JANUARI 2017 TOT EN MET 31 DECEMBER 2018

Uitgave van de "Raad voor Arbeidsverhoudingen voor de
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche"

INHOUDSOPGAVE**1 ALGEMENE BEPALINGEN**

Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	11
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer	13
Artikel 4	Onderaannemers	13
Artikel 5	Uitzendbureaus / Payroll	13
Artikel 6	Grensoverschrijdende arbeid	14

2 AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7	Algemeen	15
Artikel 8	Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst	15

3 AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9	Aard en duur van de arbeidsovereenkomst / uitzendkrachten	17
-----------	---	----

4 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	19
------------	--	----

5 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11	Arbeidsduur	21
Artikel 12	Arbeidstijd en rusttijd	21

6 FUNCTIE-INDELING

Artikel 13	Functie-indeling	23
------------	------------------	----

7 LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14	Loongebouw	25
	<i>A. Loongebouw tot en met 31 december 2017</i>	
	<i>B. Nieuw Loongebouw vanaf 1 januari 2018</i>	
	<i>C. Overgangsbepalingen nieuw loongebouw vanaf 1 januari 2018</i>	
Artikel 15	Eindejaarsuitkering	29
Artikel 16	<i>Vervallen</i>	29
Artikel 17	Consignatie	30
Artikel 18	Toeslag bijzondere uren	30
Artikel 19	Toeslag overwerk	31
Artikel 20	Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren	31
Artikel 21	Toeslag Bedrijfs hulpverlener	31
Artikel 22	Waarnemingstoeslag	31
Artikel 23	<i>Vervallen</i>	31
Artikel 24	Feestdagen	32

Artikel 25	Wijze van betaling	32
Artikel 26	Vakantietoelage	33
8	VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF	
Artikel 27	Vakantie	35
Artikel 28	Betaald verlof	36
Artikel 29	Onbetaald verlof	36
Artikel 30	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	36
9	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	
Artikel 31	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	37
10	UITKERINGEN	
Artikel 32	Uitkering bij overlijden	39
Artikel 33	Onwerkbaar weer	39
11	VERGOEDINGEN	
Artikel 34	Reistijden- en reiskostenregeling	41
Artikel 35	Reiskosten Schiphol	42
12	OPLEIDING EN ONTWIKKELING	
Artikel 36	Opleiding en ontwikkeling	43
Artikel 37	Studiekosten	44
13	WERKGELEGENHEID	
Artikel 38	Werkgelegenheid bij contractswisseling	45
Artikel 39	Ontslag	49
14	OVERIGE BEPALINGEN	
Artikel 40	Vakbondsvoorzieningen	51
Artikel 41	Vakbondscontributie	52
Artikel 42	Geschillencommissie / Bindend advies procedure RAS	52
Artikel 43	Bedrijfstakpensioenfonds	52
Artikel 44	Financiering Branche-orgaan (RAS)	52
Artikel 45	Dispensatie	53
Artikel 46	Inwerkingtreding en duur	53

15	CAO-DEEL VOOR SPECIALISTISCHE REINIGING (HIERNA TE NOEMEN: B-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	55
Artikel 2	Kenmerken specialistische reiniging	55
Artikel 3	Segmenten specialistische reiniging en functies	55
Artikel 4	Basis(vak)opleiding en ontwikkeling	56
Artikel 5	Consignatie	57
Artikel 6	Spaarurensysteem specialistische reiniging	57
Artikel 7	Reistijden- en reiskostenregeling	58
Artikel 8	Contractswisseling en onderaanneming	59
16	CAO-DEEL VOOR ADMINISTRATIEVE, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN: C-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	61
Artikel 2	Referentiefuncties	62
Artikel 3	Minimumsalarisniveau	62
17	CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	65
Artikel 2	Toeslag bijzondere uren	65
Artikel 3	Feestdagen en vakantie	66
Artikel 4	Spaarurensysteem hotelschoonmaak	66
18	BIJLAGEN	
Bijlage I	Dagloon	69
Bijlage II	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	70
Bijlage III	Loontabellen	72
Bijlage IIIa	Loontabellen vakantiekraacht	75
Bijlage IV	Overdrachtsprotocol vakantieuren, vakantietoelage en spaaruren bij contractswisseling	80
Bijlage V	Procedure verlaging loon 2 ^e ziektejaar	81
Bijlage VI	Overzicht wettelijke verlofregelingen	84
Bijlage VII	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2017-2018	86

REGISTER

Aanzegtermijn	Artikel 10
Arbeidsduur	Artikel 11
Arbeidsovereenkomst:	
- aanvang	Artikel 7
- aard	Artikel 9
- beëindiging	Artikel 10
- duur	Artikel 9
- wijziging	Artikel 8
Arbeidsongeschiktheid:	
- loondoorbetaling	Artikel 31
- vakantie	Artikel 30
Arbeidstijd en rusttijd	Artikel 12
Basisuurlonen	Artikel 14 en bijlage III
Bedrijfshulpverlener: toeslag	Artikel 21
Bedrijfstakpensioenfonds	Artikel 43
Betaald verlof	Artikel 28
Betaling (wijze van)	Artikel 25
Bijzondere uren: toeslag	Artikel 18, 20 en artikel 2 D-deel
Buitenlandse werkgevers	Artikel 6
Bindend advies procedure RAS	Artikel 42
Consignatie	Artikel 17 en artikel 5 B-deel
Contractswisseling	Artikel 38 en bijlage IV
Contractswisseling en onderaanneming	Artikel 8 B-deel
Doorwerken na AOW-leeftijd	Artikel 10 lid 8
Dagloon	Bijlage I
Definities	Artikel 1
Dispensatie	Artikel 45
Eindejaarsuitkering	Artikel 15
Feestdagen	Artikel 18 lid 2, artikel 24 en artikel 3 D-deel
Functie-indeling	Artikel 13
Functies: referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Geschillencommissie RAS	Artikel 42
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Inleerperiode	Artikel 14 lid 7 en 8
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 46
Jeugdige werknemers	Artikel 14 lid 2 en 6
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 31
Loongebouw	Artikel 14
Loongroepindeling	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Loontabellen	Bijlage III en artikel 3 C-deel

Loontabellen vakantiekraacht	Bijlage IIIa
Onbetaald verlof	Artikel 29
Onderaannemers	Artikel 4
Ontslag	Artikel 39
Onwerkbaar weer	Artikel 33
Opleiding en ontwikkeling	Artikel 36
Opzegging	Artikel 10
Overdrachtsprotocol bij contractswisseling	Bijlage IV
Overgangstoelag	Artikel 14 C
Overwerk: toeslag	Artikel 19 en 20
Participatiewet	Artikel 14 lid 13
Payroll	Artikel 5
Procedure verlaging loon 2 ^e ziektejaar	Bijlage V
Protocol	Bijlage VII
RAS	Artikel 44
Referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 12
Reistijden- en reiskostenregeling	Artikel 34 en artikel 7 B-deel
Reiskosten Schiphol	Artikel 35
Scholencontract	Artikel 9 lid 2 sub b
Segmenten specialistische reiniging	Artikel 3 B-deel
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 2 sub b
Spaarurensysteem hotelschoonmaak	Artikel 4 D-deel
Spaarurensysteem specialistische reiniging	Artikel 6 B-deel
Specialistische reiniging	Artikel 2 B-deel
Studiekosten	Artikel 37
Toeslag voor:	
- bijzondere uren	Artikel 18 en artikel 2 D-deel
- bedrijfshulpverlener	Artikel 21
- cumulatieve toeslagen	Artikel 20
- feestdagen	Artikel 18 en artikel 3 D-deel
- overwerk	Artikel 19
- specialistentoelag	Artikel 14 en bijlage III
- vakantietoelag	Artikel 26
- VET (vereenvoudigingstoelag)	Artikel 1 lid 11
- waarneming	Artikel 22
Uitkering bij overlijden	Artikel 32
Uitzendbureaus	Artikel 5
Uitzendkrachten	Artikel 9
Vakantie	Artikel 27
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 30
Vakantieuren bij contractswisseling	Bijlage IV

Vakantiekraacht	artikel 9 lid 2 sub c / loontabel bijlage IIIa
Vakantietoelag	Artikel 26
Vakbondscontributie	Artikel 41
Vakbondsvoorzieningen	Artikel 40
Verlof:	
- betaald	Artikel 28
- onbetaald	Artikel 29
Verplichtingen:	
- werkgever	Artikel 2
- werknemer	Artikel 3
Waarnemingstoelag	Artikel 22
Werkgelegenheid bij contractswisseling	Artikel 38
Wijziging arbeidsovereenkomst	Artikel 8

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Tussen ondergetekenden:

de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB),
gevestigd te 's-Hertogenbosch, als partij ter ene zijde

en de

1. FNV, gevestigd te Utrecht;
2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde;
welke verenigingen als rechtspersoon zijn erkend en tot het aangaan van
CAO's krachtens haar Statuten bevoegd zijn, zijn de volgende CAO's
aangegaan.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

DEFINITIES EN KARAKTER VAN DE CAO

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf:
Iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het op een door de opdrachtgever bepaalde locatie regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op, van of aan gebouwen, woningen, straten/ wegen, (huisvuil-)containers, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord. Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.
2. Werkgever:
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
3. Werknemer:
Iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 werkt in een functie die is ingedeeld met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage II en welke functies volgens het Orbasysteem niet hoger gewogen worden dan 100 punten (aangevuld met de functies (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud niveau II en III). Deze definitie van werknemer geldt niet voor degenen die onder het C-deel van deze CAO vallen.
4. a. Uitzendkracht:
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt, evenals de buitenlandse uitzendkracht die via een buitenlands uitzendbureau in de branche werkt.
b. Payroll:
De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt, evenals de buitenlandse payrollkracht die via een buitenlands payrollbedrijf in de branche werkt.
5. Vakvereniging(en):
FNV, CNV Vakmensen, en andere vakverenigingen, zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
6. Basisuurloon:
Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de CAO waarover de toeslagen van artikel 18 en 19 van deze CAO berekend worden.

7. Uurloon:
Het bruto loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.
8. Loon:
Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
9. Dagloon:
Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage I.
10. VET:
Het nominale bedrag als toeslag op het basisuurloon die verband houdt met:
 - de vereenvoudiging van de CAO in 2008 en welk bedrag voor de individuele werknemer per 1 april 2008 dan wel overeenkomstig artikel 23 CAO 2010-2011 is vastgesteld; en/of
 - het per 1 juli 2014 vervallen van de gevarentoeslag overeenkomstig artikel 6 B -deel voor specialistische reiniging 2014-2016.
11. Echtgeno(o)t(e):
Als er in de CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer een geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract heeft.
12. Regio:
Het geografisch gebied waarbinnen de werknemer werkzaam is en dat begrensd wordt door een gebied ter grootte van 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang van de arbeidsovereenkomst dan wel het woonadres na verhuizing.
13. Karakter van de CAO:
Deze CAO heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever moet alle afspraken die in deze CAO staan nakomen.
2. De werkgever geeft de werknemer een exemplaar van de CAO.
3. De werkgever verzoekt de werknemer om bij indiensttreding aan te geven of de werknemer nog een ander dienstverband heeft.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer moet alle verplichtingen die in deze CAO staan naleven.
2. De werknemer moet alle hulpmiddelen die de werkgever verstrekt, tijdens het werk gebruiken en deze behoorlijk onderhouden. Als de werknemer uit dienst treedt, moeten alle hulpmiddelen in goede staat weer bij de werkgever worden ingeleverd.
3. De werknemer die ook voor een andere werkgever werkt, moet dat bij zijn of haar werkgever melden.
4. Een werknemer mag niet als zelfstandige een eigen schoonmaakbedrijf voeren.

Artikel 4

ONDERAANNEMERS

De onderaannemer moet alle bepalingen in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf naleven, behalve als er een andere CAO van toepassing is. De aannemer controleert de naleving hiervan. De onderaannemer zal hiertoe de gevraagde gegevens overleggen aan de aannemer.

Artikel 5

UITZENDBUREAUS / PAYROLL

1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.
2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 of NEN4400-2 (voor buitenlandse uitzendbureaus) certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.
3. Gebruik maken van uitzendkrachten en/of payrollkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen, waarbij calamiteitenwerkzaamheden en door midden- en kleinbedrijven uitgevoerde werkzaamheden buiten beschouwing blijven. Als midden- en kleinbedrijven worden beschouwd bedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar.
4. In geval van payroll voor meer dan 7,5% zoals genoemd in voorgaand lid, dient de werkgever met het payrollbedrijf af te spreken dat:
 - de bepalingen van deze CAO integraal worden toegepast door het payrollbedrijf;
 - over de gehele loonsom bedrijfstakheffingen worden afgedragen;
 - de gedetacheerde werknemers worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Artikel 6

GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEID

1. In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, zijn de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze CAO die zijn opgenomen in de bijlage (Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die van toepassing zijn op buitenlandse werkgevers en hun werknemers die tijdelijk in Nederland werkzaamheden komen verrichten, zie www.ras.nl), van toepassing op gedetacheerde werknemers die tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking worden gesteld aan een werkgever die in de hoedanigheid als opdrachtgever valt onder de werkingssfeer van deze CAO. Dit geldt eveneens indien wordt gewerkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus.
2. De CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7

ALGEMEEN

Bij indiensttreding is de werkgever verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan met de werknemer. Deze overeenkomst moet gebaseerd zijn op deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

De werkgever vermeldt in de arbeidsovereenkomst in ieder geval:

- de datum van indiensttreding;
- de duur (bepaalde of onbepaalde tijd);
- de bij aanvang van de arbeidsovereenkomst geldende werktijden;
- het aantal uren per week;
- de functieaanduiding en de daarbij behorende loongroep (volgens bijlage II);
- de regio waarin de werknemer wordt geplaatst.

Artikel 8

WIJZIGINGEN TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werknemer zal binnen redelijke grenzen een verandering van de werktijden en/of werkzaamheden en/of het object waar gewerkt wordt en/of de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd accepteren.
2. De werkgever zal hierbij rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van de werknemer.
3. Als een werknemer een andere functie gaat verrichten of als er door gewijzigde omstandigheden andere toeslagen van toepassing zijn, dan gelden die nieuwe toeslagen en het nieuwe (functie-)loon vanaf het moment van de wijziging.

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST /UITZENDKRACHTEN

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Met dezelfde werknemer kunnen binnen een periode van 24 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 6 maanden. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst waardoor de genoemde periode van 24 maanden en/of het aantal van 3 arbeidsovereenkomsten wordt overschreden, zonder dat een onderbreking van meer dan 6 maanden heeft plaatsgevonden, leidt van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing.
De volgende 3 bijzondere omstandigheden kunnen gelden:
2.
 - a. Als er sprake is van een arbeidsrelatie waarbij de werkzaamheden met zich meebrengen dat het aantal te werken uren per periode aanmerkelijk wisselend is, kan een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht worden overeengekomen. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt een minimum van 8 uur per periode van 4 weken. Er wordt gebruik gemaakt van het model dat op de website van de RAS beschikbaar is.
 - b. Als een werknemer werkzaam is op een object met een vaste bedrijfssluiting (met een minimale sluiting van 6 weken per kalenderjaar) kan de werknemer kiezen uit een arbeidsovereenkomst met een spaarurenregeling of een scholencontract (met een ondergrens van 40 werkweken per kalenderjaar). Er wordt gebruik gemaakt van de modellen die op de website van de RAS zijn opgenomen.
 - c. Als een werknemer uitsluitend tussen half juni en half september werkzaam is, kan deze worden ingezet als vakantiekracht. De vakantiekracht ontvangt een loon inclusief vakantieopbouw (10%) en vakantietoeslag (8%). Hiervoor geldt de volgende berekening: loon + 10% + 8%. Dit in afwijking op de artikelen 26 lid 1 en 27 lid 8 CAO. De loontabellen staan in bijlage IIIa.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor meer dan 6 maanden en maximaal 2 jaar. Het is niet toegestaan een proeftijd af te spreken voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter.

4. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst kan slechts een proeftijd worden overeengekomen voor zover sprake is van een nieuwe functie. Bij onvoldoende functioneren in de nieuwe functie zal binnen de proeftijd de oude functie met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden aan de werknemer worden aangeboden.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend of in strijd met het bepaalde in lid 1 verlengd wordt, wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

UITZENDKRACHTEN

6. De som van het uitzendwerk -aansluitend gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd- bedraagt maximaal 18 maanden.
7. De werkgever kan een uitzendkracht voor maximaal 12 maanden inlenen. Voor het berekenen van deze termijn worden uitzendperioden samengeteld die elkaar opvolgen binnen 3 maanden en uitzendperioden bij werkgevers in concernverband.
8. Een uitzendkracht die 12 maanden is ingeleend bij een werkgever heeft, indien de werkzaamheden binnen 6 maanden worden voortgezet, recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Het betreft:
 - eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal 6 maanden, of;
 - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.
2. Tijdens de proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3.
 - a. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan 6 maanden eindigt van rechtswege.
 - b. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer geldt een aanzegplicht, waarbij de werkgever aangeeft of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en onder welke voorwaarden.
4. Door opzegging door de werknemer.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet 1 maand opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen.
5. Door opzegging door de werkgever.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het UWV, de volgende opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen:
 - a. korter dan 5 dienstjaren: 1 maand;
 - b. 5 dienstjaren of langer, maar korter dan 10 dienstjaren: 2 maanden;
 - c. 10 dienstjaren of langer, maar korter dan 15 dienstjaren: 3 maanden;
 - d. 15 dienstjaren of langer: 4 maanden.
 Bij het berekenen van de opzegtermijn wordt het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
6. Door ontbinding door de kantonrechter.
7. Wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.
8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij door partijen een latere datum overeen is gekomen. Besluiten partijen daarna opnieuw met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van de artikelen 9, 10 en 31 van deze CAO.

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11

ARBEIDSDUUR

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week over een periode van 4 weken.

Artikel 12

ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJD

1. De Arbeidstijdenwet is van toepassing.
2. Voor de werknemer die gedurende de normale arbeidsduur werkzaam is in een rooster waarbij zowel gedurende de daguren, avonduren als de nachturen werkzaamheden kunnen worden verricht, zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. het rooster dient uiterlijk 4 weken van tevoren bekend te worden gemaakt aan de werknemer.
 - b. een dienst zal minimaal 4 uur en maximaal 9 uur per dag bedragen en er zal geen sprake zijn van gebroken diensten.
 - c. de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week zal in afwijking van artikel 11 bereikt worden over gemiddeld 12 weken.
 - d. Per 52 weken bedraagt het aantal nachtdiensten eindigend na 2.00 uur maximaal 140, of maximaal 38 uur arbeid tussen 0.00 uur en 6.00 uur per 2 weken.
 - e. gedurende een loonperiode van 4 weken worden maximaal 20 diensten ingeroosterd.
3. De werknemer die werkzaam is in een dienst van ten minste 4,5 uur waarbij minimaal 1 uur werktijd valt tussen 0.00 en 6.00 uur, heeft recht op een pauze van 0,5 uur tijdens deze dienst. Deze pauze wordt doorbetaald op basis van het uurloon overeenkomstig artikel 1 lid 7 CAO.
4. Als de werkgever nieuwe werkzaamheden opdraagt aan een werknemer die zijn of haar normale werkzaamheden al heeft beëindigd, dan wordt de tijd tussen de normale en de nieuwe werkzaamheden als arbeidstijd beschouwd met een maximum van een uur.

FUNCTIE-INDELING

Artikel 13

FUNCTIE-INDELING

1. De werkgever is verplicht de functie van de werknemer in een loongroep in te delen met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage II¹.
Als een werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie, kan hij of zij gebruik maken van de beroepsprocedure of kan de RAS worden verzocht om de functie te laten wegen volgens het Orbasysteem op basis van een door werkgever en werknemer geaccordeerde functiebeschrijving. De kosten voor de werkgever of de werknemer worden door de RAS vergoed. Voor de beroepsprocedure wordt verwezen naar www.ras.nl.
2. De referentiefuncties worden om de vijf jaar bijgewerkt.
3. Een werknemer kan in meerdere functies worden ingedeeld onder de voorwaarde dat er sprake is van het uitvoeren van verschillende functies op verschillende objecten.

¹ Voor een beschrijving van referentiefuncties kan het functiehandboek op www.ras.nl worden geraadpleegd.

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14

LOONGEBOUW*A. Loongebouw tot en met 31 december 2017*

1. Er zijn 6 loongroepen (loongroep 1, 1 plus 5%, 2, 2 plus 5%, 3 en 3 plus 5%).
2. De jeugdlonen bestaan uit het volgende percentage van het basisuurloon bij 0 dienstjaren: 17 jaar en jonger: 45%, 18 jaar: 55%, 19 jaar: 65%, 20 jaar: 75% en 21 jaar: 85%
3. De werknemer ontvangt tenminste het basisuurloon dat overeenkomt met zijn leeftijd of aantal dienstjaren van de loongroep waarin zijn functie is ingedeeld overeenkomstig bijlage II.
4. De basisuurlonen worden per 1 juli 2017 met 2% verhoogd (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2017 en bij betaling per maand per 1 juli 2017). Dit leidt tot de loontabellen die opgenomen zijn in bijlage III.
5. De opbouw van dienstjaren ten behoeve van de loonsverhoging vindt plaats vanaf 22 jaar en ouder. Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin het betreffende aantal dienstjaren wordt bereikt.
6. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
7. De eerste 12 maanden van het dienstverband, inclusief eventuele uitzendperiode, vormen de inleerperiode. Gedurende de inleerperiode bedraagt het basisuurloon voor werknemers van 22 jaar en ouder 85% van het hoogste uurloon in de loongroep. Het basisuurloon voor jeugdige werknemers is hiervan afgeleid op basis van de percentages genoemd in lid 2 van dit artikel. De basisuurlonen gedurende de inleerperiode zijn opgenomen in bijlage III.
8. De inleerperiode geldt niet voor een werknemer die:
 - a. aantoonbaar de basis(vak)opleiding met succes heeft afgerond of;
 - b. als uitzendkracht 12 maanden het inleerloon heeft ontvangen en het dienstverband binnen 3 maanden bij de werkgever wordt voortgezet of;
 - c. binnen 6 maanden nadat hij/zij de branche heeft verlaten, een nieuw dienstverband aangaat met een werkgever en de werknemer op dat moment aantoonbaar dat op het moment het van

verlaten van de branche de inleerperiode niet op de werknemer van toepassing was of;

- d. de werknemer die langer dan 12 maanden ook bij een ander schoonmaak of glazenwassersbedrijf werkzaam is.
9. De werknemer, of uitzendkracht, die in de periode van 1 april 2017 tot 1 januari 2018, 12 maanden het inleerloon van een werknemer van 22 jaar of ouder heeft ontvangen, wordt reeds in het nieuwe loongebouw ingedeeld met 1 dienstjaar. Dit leidt tot de volgende tabel:

Loongroep (plus 1 dienstjaar)	Tot 1 juli 2017	Van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2017
Loongroep 1	€ 10,60	€ 10,81
Loongroep 2 (was loongroep 1 plus 5%)	€ 11,14	€ 11,35
Loongroep 3 (was loongroep 2)	€ 11,65	€ 11,88
Loongroep 4 (was loongroep 2 plus 5%)	€ 12,23	€ 12,48
Loongroep 5 (was loongroep 3)	€ 12,71	€ 12,96
Loongroep 6 (was loongroep 3 plus 5%)	€ 13,34	€ 13,61

10. Werknemers die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet kunnen beloond worden volgens het wettelijk minimumloon. De mogelijkheid tot beloning volgens het wettelijk minimumloon geldt alleen voor werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en niet voor andere werknemers zoals:
 - werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
 - andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
 - uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren.

B. Nieuw Loongebouw vanaf 1 januari 2018

1. Het nieuwe loongebouw wordt ingevoerd op 1 januari 2018.
2. Het loongebouw gaat uit van 6 loongroepen (loongroep 1 tot en met 6). Alle schalen hebben een beginsalaris en 4 treden.
3. Het inleerloon vervalt per 1 januari 2018.
4. De werknemer ontvangt tenminste het basisuurloon dat overeenkomt met zijn leeftijd of aantal dienstjaren van de loongroep waarin zijn functie is ingedeeld overeenkomstig bijlage II.
5. Bij een CAO-loonsverhoging worden de basisuurlonen verhoogd.
6. Inschaling van nieuwe werknemers vindt plaats op grond van de aard van de werkzaamheden en de bijbehorende eisen. Bij deze inschaling wordt uitgegaan van het aanvangssalaris behorende bij de functie, op basis van relevante ervaring kan de werkgever hiervan afwijken.
7. Voor een werknemer die een dienstverband heeft gehad en na afloop van de arbeidsovereenkomst binnen een periode van een jaar wederom bij dezelfde werkgever in dezelfde functie in dienst treedt, zullen voor de inschaling de eerder opgebouwde dienstjaren blijven bestaan.
8. Verhoging van het loon in verband met het bereiken van een volgend dienstjaar gaat in op de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer een jaar ervaring in de functie heeft. Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof) of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, kan de werkgever besluiten geen verhoging toe te kennen.
9. De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:
 - 0,75% per 1 januari 2018. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 1 2018 en bij betaling per maand per 1 januari 2018;
 - 1% per 1 juli 2018. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2018 en bij betaling per maand per 1 juli 2018.
 Dit leidt tot de loontabellen die opgenomen zijn in bijlage III.
10. De jeugdlonen bestaan uit het volgende percentage van het basisuurloon bij 0 dienstjaren: 17 jaar en jonger: 45%, 18 jaar: 55%, 19 jaar: 65%, 20 jaar: 75% en 21 jaar: 85%.
11. De opbouw van dienstjaren ten behoeve van de loonsverhoging vindt plaats vanaf 22 jaar en ouder. Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin het betreffende aantal dienstjaren wordt bereikt.

12. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
13. Werknemers die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet kunnen beloond worden volgens het wettelijk minimumloon. De mogelijkheid tot beloning volgens het wettelijk minimumloon geldt alleen voor werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en niet voor andere werknemers zoals:
 - werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
 - andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
 - uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren.

C. Overgangsbepalingen nieuw loongebouw vanaf 1 januari 2018

1. De werknemer die op 1 januari 2018 4 of meer dienstjaren heeft, wordt ingeschaald op het schaalmaximum van de loongroep.
2. Indien de werknemer met minder dan 4 dienstjaren door invoering van het nieuwe loongebouw lager wordt ingeschaald, ontvangt de werknemer ter compensatie een overgangstoelage. De overgangstoelage is het verschil tussen het basisuurloon + dienstjaren op 31 december 2017 ten opzichte van het basisuurloon + dienstjaren op 1 januari 2018. Bij het bereiken van een volgend dienstjaar wordt het basisuurloon verhoogd. De overgangstoelage wordt met datzelfde bedrag verminderd tot deze in zijn geheel is afgebouwd.
3. De jeugdige werknemer die door invoering van het nieuwe loongebouw lager wordt ingeschaald, ontvangt ter compensatie een overgangstoelage. De overgangstoelage is het verschil tussen het basisuurloon op 31 december 2017 ten opzichte van het basisuurloon op 1 januari 2018. Bij het bereiken van de eerstvolgende verjaardag in 2018 geldt een hoger basisuurloon en vervalt de overgangstoelage.
4. De overgangstoelage van lid 2 en lid 3 wordt bij een CAO-loonsverhoging niet verhoogd.
5. De overgangstoelage van lid 2 en lid 3 mag niet worden verrekend met het deel van het loon dat uitstijgt boven het CAO-basisuurloon.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. In 2017 en 2018 wordt een eindejaarsuitkering uitbetaald door de werkgever. Om voor de eindejaarsuitkering in aanmerking te komen, moet de werknemer op het moment van uitbetaling ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst zijn van een werkgever.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt 2,2% en wordt berekend over het bruto-inkomen in de referentieperiode.
3. De werknemer die op 1 december 2017 8 of meer dienstjaren heeft, ontvangt in 2017 een eindejaarsuitkering van 2,4%.
4. Onder referentieperiode wordt hier verstaan:
2017: 1-1-2017 tot en met 31-12-2017;
2018: 1-1-2018 tot en met 31-12-2018.
5. Onder bruto-inkomen wordt hier verstaan: het in de referentieperiode door de werknemer bij de werkgever verdiende loon inclusief alle toeslagen met uitzondering van de vakantietoelage en VET.
6. De uitbetaling geschiedt samen met het loon over december respectievelijk in of samen met loonperiode 13 van het referentiejaar met inachtneming van de leden 8 en 9 van dit artikel.
7. Bij einde dienstverband bij een werkgever of bij contractswisseling gedurende het referentiejaar wordt de eindejaarsuitkering, berekend over het tot dan toe in de referentieperiode verdiende bruto-inkomen, direct uitbetaald door de werkgever aan de werknemer.
8. De eindejaarsuitkering wordt als volgt berekend over het bruto-inkomen.
 - a. *Bij betaling van het loon per maand*
De verdienste op basis van het uurloon in de periode januari tot en met december.
 - b. *Bij betaling van het loon per 4 weken in loonperiode 13*
De verdienste op basis van het uurloon in de loonperiodes 1 tot en met 12, gedeeld door 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 13.
 - c. *Bij betaling van het loon per 4 weken samen met loonperiode 13*
De verdienste op basis van het uurloon in de loonperiodes 1 tot en met 13.
9. De eindejaarsuitkering wordt met inachtneming van de fiscale regels netto uitgekeerd als een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Het deel dat niet binnen de fiscale regels als netto reiskostenvergoeding kan worden uitbetaald, wordt bruto uitbetaald.

Artikel 16

Vervallen

Artikel 17

CONSIGNATIE

- De (ambulant)objectleider die buiten de overeengekomen werktijd direct oproepbaar moet zijn, ontvangt een consignatietoeslag van € 1,- bruto per geconsigneerd uur.
- Voor de overige werknemers geldt dat er geen verplichte bereikbaarheid buiten werktijd van toepassing is, tenzij in overleg met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 18

TOESLAG BIJZONDERE UREN

- Werknemers die 's avonds, 's nachts, in de weekends of op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslagen (in procenten) over het basisuurloon:

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 - 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	150
06.00 - 21.30 uur	0	0	0	0	0	50	50	150
21.30 - 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	150

Voor werknemers werkzaam in hotels geldt een afwijkende regeling die is opgenomen in het D-deel van deze CAO.

- Feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag;
 - 1^e en 2^e Paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - 1^e en 2^e Pinksterdag;
 - 1^e en 2^e Kerstdag;
 - Koningsdag;
 - 5 mei (in lustrumjaren: 2020, 2025, etc.).

Artikel 19

TOESLAG OVERWERK

- Van overwerk is sprake:
 - na het 9^e uur per dienst of dag, of;
 - per loonperiode volgens onderstaand schema:

Loonperiode	Overwerk vanaf:
Betaling per 4 weken	Het 152 ^e uur per periode van 4 weken
Betaling per maand op basis van het gemiddelde van 21,667 werkdagen per maand	Het 164,67 ^e uur per maand
Betaling per maand op basis van een wisselend aantal werkdagen per maand	- Het 152 ^e uur bij 20 werkdagen; - Het 159,60 ^e uur bij 21 werkdagen; - Het 167,20 ^e uur bij 22 werkdagen; - Het 174,80 ^e uur bij 23 werkdagen.

- De toeslag op het basisuurloon voor het verrichten van overwerk bedraagt 25%.

Artikel 20

TOESLAGEN VOOR OVERWERK EN BIJZONDERE UREN

Werknemers die overwerk verrichten tijdens de (bijzondere) uren volgens de matrix in artikel 18 CAO ontvangen de toeslag bijzondere uren en de overwerktoeslag.

Artikel 21

TOESLAG BEDRIJFSHULPVERLENER

De werknemer, die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, ontvangt een toeslag van € 10,00 bruto per week.

Artikel 22

WAARNEMINGSTOESLAG

Als een werknemer tijdelijk een functie uitoefent waarvoor een andere loongroep of een toeslag geldt, dan ontvangt de werknemer het uurloon en de eventuele toeslagen die bij de functie horen die hij tijdelijk uitoefent met in achtneming van artikel 8 lid 3 CAO. De werkgever moet dit schriftelijk aan de werknemer laten weten.

Artikel 23

Vervallen

Artikel 24

FEESTDAGEN

De volgende situaties kunnen zich voordoen:

- Er wordt gewerkt op een feestdag. Er geldt een toeslag van 150% op het basisuurloon;
- Het object is op de feestdag gesloten en de werknemer werkt normaal gesproken op deze dag op dit object. De werknemer ontvangt dan zijn normale loon;
- De werknemer is ingeroosterd op een feestdag maar wil een vrije dag. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vrij te zijn. De werknemer komt dan in aanmerking voor doorbetaling van zijn loon, maar niet voor de feestdagtoeslag. Er hoeven geen vakantieuren te worden ingehouden.

Artikel 25

WIJZE VAN BETALING

1. De werkgever betaalt het netto loonbedrag per bank of giro per 4 weken of per maand, uiterlijk binnen één week na afloop van het loontijdvak op een door de werknemer opgegeven bank- of girorekeningnummer.
2. Iedere werknemer ontvangt elke 4 weken of elke maand gelijktijdig met de betaling een schriftelijke loonspecificatie. Op verzoek van de werknemer kan de loonspecificatie digitaal worden verstrekt. Op de specificatie moet duidelijk leesbaar zijn vermeld:
 - a. naam van de werknemer, het burgerservicenummer (BSN) en zijn loonnummer;
 - b. periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. aantal gewerkte dagen;
 - d. aantal gewerkte uren;
 - e. de objecten waar de werknemer werkzaam is;
 - f. aantal dagen respectievelijk uren vakantie/wettig verzuim;
 - g. overuren;
 - h. opgebouwde vakantieuren met een onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren;
 - i. (uur)loonbedrag, gespecificeerd (met vermelding van toeslagen en VET);
 - j. verschuldigde loonheffing;
 - k. ingehouden premies sociale verzekeringswetten;
 - l. ingehouden pensioenpremie;
 - m. de eindejaarsuitkering (en hoogte daarvan);
 - n. netto loonbedrag.
3. De werkgever verstrekt op verzoek van de vakvereniging een urenstaat.

Artikel 26

VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt in de maand mei betaald. Het is niet toegestaan om hierover afwijkende afspraken te maken.
2. De vakantietoeslag wordt berekend over:
 - a. bij betaling per maand:
het loon over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.
 - b. bij betaling per 4 weken:
het loon over periode 5 van het voorafgaande jaar tot en met periode 4 van het lopende jaar.

VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF

Artikel 27

VAKANTIE

1. De vakantieopbouw bedraagt 10% van ieder betaald uur of deel daarvan. Het percentage van 10% vakantieopbouw kan worden opgesplitst in een percentage van 7,69% wettelijke vakantieuken en 2,31% bovenwettelijke vakantieuken. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren. Per kalenderjaar wordt bij een 38-urige werkweek 197,6 uur vakantie opgebouwd.
2. Bij opname van vakantieuken wordt het loon doorbetaald.
3. De werknemer kan aan het begin van het kalenderjaar de nog op te bouwen vakantieuken opnemen. Gedurende de eerste 3 maanden na indiensttreding kan de werknemer maximaal 49,4 uur vakantie (voor parttimers naar rato) opnemen, tenzij werknemer en werkgever een hoger maximum overeenkomen.
4. Na de in lid 3 genoemde 3 maanden kunnen de per kalenderjaar op te bouwen vakantieuken worden opgenomen. Daarvoor zal de werknemer op de gebruikelijke wijze vakantie aanvragen bij de werkgever.
5. Bij uitdiensttreding kan en zal de werkgever een eventueel tekort aan vakantieuken verrekenen met de laatste loonbetaling.
6. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het opnemen van 3 weken vakantie per kalenderjaar.
7. Een collectieve vakantie van maximaal drie weken kan alleen in juli of augustus worden vastgesteld. De werkgever heeft voor de collectieve vakantie de instemming van de ondernemingsraad nodig. Bij bedrijven zonder ondernemingsraad is voor een collectieve vakantie de instemming van 50% plus 1 werknemer van het betreffende object vereist.
8. Het is niet toegestaan om de vakantieuken per loontijdvak uit te betalen. Opgebouwde en niet opgenomen bovenwettelijke vakantieuken kunnen op verzoek van de werknemer aan het eind van elk jaar wel als loon worden uitbetaald.
9. De vervalltermijn van de wettelijke vakantieuken bedraagt 1 jaar na afloop van het kalenderjaar. De vervalltermijn van bovenwettelijke vakantieuken bedraagt 5 jaar na afloop van het kalenderjaar.

Artikel 28

BETAALD VERLOF²

1. De werknemer waarvan de echtgeno(o)t(e), (stief)vader, (stief)moeder, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoon, schoondochter, schoonmoeder, schoonvader is overleden, krijgt vanaf de dag van overlijden 5 aaneengesloten werkdagen verlof met behoud van loon aan de hand van artikel 1 lid 7 CAO, voor zover op deze dagen normaal wordt gewerkt. Indien een werknemer ook in het weekend werkt, is dit extra betaald verlof.
2. De werknemer waarvan bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn overleden, krijgt 1 dag betaald verlof voor het bijwonen van de crematie of begrafenis, voor zover op deze dag normaal wordt gewerkt. Bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn: zijn (schoon)grootouders, (schoon)broers, (schoon)zussen en kleinkinderen.

Artikel 29

ONBETAALD VERLOF

De werkgever zal een verzoek van de werknemer voor het opnemen van onbetaald verlof zoveel mogelijk inwilligen. De werkgever wijst op de gevolgen voor de sociale zekerheid en de opbouw van het pensioen.

Artikel 30

VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer bouwt gedurende zijn periode van arbeidsongeschiktheid volledige vakantie-uren op.
2. Uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is mogen niet aangemerkt worden als vakantieuren.
3. Als in afwijking van lid 2 de werknemer vrijgesteld wil zijn van re-integratieverplichtingen, dan neemt de werknemer vakantieuren op.

² De verlofregelingen volgens de Wet Arbeid en Zorg zijn opgenomen in bijlage VI.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31

LOONDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werkgever betaalt de werknemer vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 104 weken het loon volgens onderstaand schema:

Duur dienstverband	Percentage van het dagloon
< 6 maanden	70%, met inachtneming van de bepalingen in de Wet Minimumloon
Tussen 6 maanden en 2 jaar	90%
> 2 jaar	100% (of 90% na 52 weken volgens artikel 31 lid 3 CAO)

2. Het percentage als bedoeld in lid 1 is afhankelijk van de duur van het dienstverband, daarbij geldt het volgende:
 - het percentage wordt bepaald op basis van de duur van het dienstverband op de 1^e dag van arbeidsongeschiktheid en blijft ongewijzigd;
 - de periode bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
3. a. De werkgever kan het loon in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid van de werknemer verlagen naar 90% van het dagloon als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - de werknemer op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt is geworden (met uitzondering van de werknemer die op 1 januari 2016 50 jaar of ouder was - geboren is voor 1 januari 1966- en die op 1 januari 2016 in de branche werkzaam was en gebleven is);
 - de werkgever in het 1^e jaar van arbeidsongeschiktheid van de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, welke van hem in redelijkheid verwacht mogen worden. Dit dient te volgen uit de eerstejaarsevaluatie van het UWV;
 - de werkgever het voornemen tot verlaging bij de werknemer heeft gemeld, middels de door de RAS ontwikkelde standaardbrief (met bijlagen), beschikbaar via www.ras.nl, waarbij de werknemer in een gesprek is gewezen op de mogelijkheid van het maken van bezwaar;

- de werknemer schriftelijk geen bezwaar maakt of niet binnen de gestelde termijn heeft gereageerd. Bij bezwaren van de werknemer, binnen de bezwaartermijn, is toestemming van de commissie ziekteverzuim RAS vereist om het loon te verlagen;
 - de werkgever de procedure zoals omschreven in artikel 3 bijlage V CAO heeft gevolgd.
- b. De werkgever kan het loon in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid niet verlagen naar 90% van het dagloon als de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (in lijn met de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Staatsblad 10 november 2015).
 - c. Dit artikel komt in plaats van de oudere CAO-bepalingen, ook als deze gunstiger waren.
4. De in lid 1 genoemde percentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op re-integratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde percentages verlaagd tot 70% van het dagloon. Het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 en lid 6 BW blijft van toepassing.
 5. In aanvulling op artikel 7:629 lid 11 BW wordt de maximale loondoorbetalingsverplichting van 104 weken als bedoeld in lid 1 verlengd als:
 - a. het UWV een werkgever een sanctie oplegt met het gevolg dat de werkgever langer dan 104 weken het loon moet door betalen en
 - b. het een werknemer betreft die ten minste 104 weken arbeidsongeschikt is. De loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in dit lid geldt voor de duur van de opgelegde sanctie met een maximum van 52 weken. Als later blijkt dat de sanctie ten onrechte is opgelegd aan de werkgever, heeft de werkgever het recht om het teveel betaalde terug te vorderen.
 6. Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever 100% van het dagloon door. Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Een bedrijfsongeval moet altijd binnen 24 uur na vaststelling van de arbeidsongeschiktheid worden gemeld bij de werkgever.
 7. Als de werkgever van oordeel is dat een werknemer niet arbeidsongeschikt is en daarom het voornemen heeft om doorbetaling van het loon te stoppen of op te schorten, zal de werkgever, alvorens dit voornemen uit te voeren, advies inwinnen bij een deskundige derde.

UITKERINGEN

Artikel 32

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt, krijgen de nabestaanden als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 BW een overlijdensuitkering. De uitkering wordt berekend over het loon van het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Heeft de overleden werknemer nog inkomen tegoed uit Ziektewet, WAO of WIA, dan wordt dit van de uitkering afgetrokken.

Artikel 33

ONWERKBAAR WEER

In afwijking van het bepaalde bij artikel 7:628 BW gelden bij onwerkbaar weer de volgende bepalingen:

1. De werkgever kan de werknemer andere dan de gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze in lijn liggen met de activiteiten als bepaald in artikel 1 lid 3 CAO. In dat geval wordt het loon doorbetaald.
2. Als het gestelde sub 1 niet mogelijk is, zal de werkgever namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen. Deze uitkering wordt door de werkgever gedurende 27 dagen aangevuld tot 100% van het loon en na 27 dagen tot 90% van het loon.

VERGOEDINGEN

Artikel 34

REISTIJDEN- EN REISKOSTENREGELING**REISKOSTEN**

1. Woon-werkverkeer wordt vergoed als de totale reisafstand van het huisadres naar het werkadres of de werkadressen (heen en terug) meer bedraagt dan 60 kilometer per dag.
De vergoeding wordt als volgt vastgesteld:
 - a. reizen bij openbaar vervoer, fiets en bromfiets: de volledige kosten van het openbaar vervoer.
 - b. reizen per eigen auto: vergoeding van alle kilometers op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
2. Als de werkgever zorgt voor vervoer, wordt onder woon-werkverkeer de afstand van het woonadres naar de opstapplaats verstaan.
3. In geval van herplaatsing op verzoek van de werkgever binnen de regio waarin de werknemer is geplaatst, zullen in het geval sprake is van een toename van de totale reisafstand woon-werkverkeer ter compensatie aan de werknemer de meerkilometers woon-werkverkeer worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
4. Voor woon-werkverkeer dat niet is vergoed geldt de (fiscale) uitruil met de eindejaarsuitkering. Dit staat opgenomen in artikel 15 lid 9 CAO.

REISUREN

5. Indien de werknemer aansluitend werkzaam is op meerdere objecten, of op verschillende tijdstippen op hetzelfde object, wordt de reistijd tussen de objecten vergoed op basis van het basisuurloon en de reisafstand op basis van een kostenvergoeding ter hoogte van het fiscaal maximaal toegestane onbelaste bedrag.
6. Indien de werknemer niet aansluitend werkzaam is op twee of meer objecten, en de tijd tussen de beëindiging van de werkzaamheden op het eerste object en de start van de werkzaamheden op het tweede object minder dan 5 uur bedraagt, wordt met ingang van het tweede object een vergoeding van € 1,50 bruto per opkomst betaald.

Artikel 35

REISKOSTEN SCHIPHOL

1. Dit artikel geldt alleen voor werkgevers en werknemers voor zover die werkzaam zijn op de Schiphol-Luchthaven, Schiphol-Oost en en/of Schiphol-Zuid.³
2. Woon-werkverkeer wordt niet vergoed als:
 - a. de afstand enkele reis 5 kilometer of minder is;
 - b. de werkgever zorgt voor het woon-werkvervoer;
 - c. de werknemer vier weken of langer aaneengesloten arbeidsongeschikt is. Het recht op reiskostenvergoeding herleeft op de eerste dag, waarop de werknemer de werkzaamheden hervat.
3. De vergoeding van reiskosten bedraagt € 0,11 per kilometer.
4. Voor de berekening van het aantal kilometers woon-werkverkeer wordt de digitale routeplanner van de ANWB gebruikt. Bepalend is de kortste afstand tussen de postcode aangevuld met het huisnummer van het woonadres en de postcode aangevuld met het huisnummer van het object waarop de werknemer werkzaam is, die wordt vermenigvuldigd met twee.
5. De uitbetaling door de werkgever van de reiskostenvergoeding op basis van dit artikel geschiedt in een vast bedrag per betaalperiode (4 weken of maand). Voor de berekening van het bedrag wordt uitgegaan van het aantal werkbare dagen in enig jaar verminderd met 26 vakantiedagen en het aantal betaalperioden in het betreffende jaar.
6. Zowel in het geval de reiskostenregeling volgens artikel 34 CAO of een andere tussen de werkgever en werknemer afgesproken reiskostenregeling gunstiger is voor de werknemer, geldt alleen de gunstigere regeling.

³ Op de website van de RAS is een kaart beschikbaar waarop het gebied in dit lid in aangegeven.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 36

OPLEIDING EN ONTWIKKELING**A. Traject Nederlandse taal**

1. Voor werknemers die deelnemen aan een taaltraject via de RAS wordt een tegemoetkoming in kosten van het traject en de verletkosten verstrekt.
2. Het betreft een vergoeding aan de werkgever. De RAS zal de hoogte van de vergoeding via haar website kenbaar maken.
3. Het doel van de taaltrajecten is verhoging van het taalniveau. Dit wordt gemeten via een begin- en een eindtoets.
4. De RAS stelt criteria op om voor financiering in aanmerking te komen. Deze criteria worden via de website van de RAS kenbaar gemaakt.

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

5. Na indiensttreding ontvangt de werknemer binnen 3 maanden doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
6. Uiterlijk 3 maanden hierna krijgt de werknemer de basis(vak)opleiding aangeboden die gevolgd wordt door het examen bij het RAS-Examenbureau. De werknemer moet de opleiding volgen. De werknemer die al een diploma van de basis(vak)opleiding heeft, is hiervan uitgezonderd.
7. Als de werknemer geen aanbod krijgt, kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.
8. De werkgever is verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen om aan voor zijn functie relevante opleidingen deel te nemen die de werknemer in staat stelt om te (blijven) voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend diploma wordt verkregen.
9. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de in dit artikel in leden 6 en 8 genoemde opleidingen en examens via het RAS-Examenbureau deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuurloon.
10. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.

Artikel 37

BIJDRAGE IN KOSTEN VAN OPLEIDINGEN

1. De werkgever kan een bijdrage ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Bijdragen in de Opleidingskosten, zie www.ras.nl.
2. Jaarlijks wordt per kalenderjaar vastgesteld voor welke opleidingen een bijdrage wordt toegekend en wat de hoogte van de bijdrage per opleiding is. Dit wordt vastgelegd in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, zie www.ras.nl.

WERKGELEGENHEID

Artikel 38

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTWISSELING

1. Van een contractswisseling is sprake indien een schoonmaakbedrijf- of glazenwassersbedrijf als gevolg van een heraanbesteding hetzelfde (of nagenoeg hetzelfde) object verwerft.

Van een heraanbesteding in de zin van de CAO is sprake, indien dezelfde opdrachtgever een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf dan het zittende schoonmaak- of glazenwassersbedrijf in de gelegenheid stelt om tegen een bepaalde prijs, het werk, te gaan verrichten. Onder heraanbesteding wordt ook verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwassersbedrijf.

De bepalingen van dit artikel gelden ook als een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf een object verwerft na tussenkomst van een derde niet-schoonmaak- of glazenwassersbedrijf.

Voorwaarden aanbidding

2. De werkgever die door contractswisseling een object verwerft zal aan de werknemers die op het moment van de wisseling op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden als:
 - De werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam is;
 - De werknemer die op of na 1 januari 2012 nieuw⁴ in dienst is getreden - anders dan door contractswisseling - beschikt over een door de branche erkend diploma en
 - De werknemer beschikt over een geldig identiteitsbewijs of, als de werknemer van buiten de EU komt, deze beschikt over een geldige verblijfsvergunning.

Deze aanbiddingsverplichting geldt niet voor:

- De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- De werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is;
- De werknemer ingedeeld in de functie (ambulant) objectleider;
- De werknemer die structureel meer werkt dan 48 uur per week bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 CAO);

⁴ Hieraan is voldaan indien een werknemer 3 maanden of langer niet in de branche heeft gewerkt.

- De werknemer die in strijd met artikel 5:8 van de Arbeidstijdenwet structureel nachtarbeid verricht bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren in overtreding zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 CAO of als er afspraken zijn gemaakt over een afbouwregeling).

Inhoud en aanvaarding aanbidding

- Indien aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan dient de werkgever bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met artikel 8 CAO en de volgende bepalingen:
 - Het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd.
 - De werknemers ontvangen een aanbod op het te wisselen object zonder enige wijziging in werktijden en uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt. Er kunnen pas na de wisseling wijzigingen worden doorgevoerd.
 - De werknemer behoudt zijn recht op boven de CAO afgesproken vergoeding voor reiskosten als dit recht is ontstaan vóór 31 december 2007. Ook behoudt de werknemer zijn recht op VET (vereenvoudigingstoeslag) en de overgangstoeslag van artikel 14C CAO.
 - Jubileumregelingen:
 - Jubileumregeling bij 25- of 40-jarig dienstverband
Als het verwervende bedrijf een jubileumregeling bij 25- of 40-jarig dienstverband heeft, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf. Ook dienstjaren bij werkgevers uit eerdere contractswisselingen, en op eventueel andere objecten, worden meegeteld. Het is hierbij dus niet van belang of het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) zo'n jubileumregeling hadden.
 - Andere jubileumregelingen, bijvoorbeeld bij een 12,5-jarig dienstverband
Als het verliezende én het verwervende bedrijf een andere jubileumregeling hebben, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf. Dienstjaren bij werkgevers uit voorgaande contractswisselingen, en op eventueel andere objecten, tellen alleen mee als ook die bedrijven zo'n jubileumregeling hadden. Het is hierbij dus wel van belang of het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) zo'n jubileumregeling had.

- Een werknemer dient binnen 5 werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dit aanbod afwijst zal het verwervende bedrijf de ontvangen informatie van deze werknemer vernietigen en blijft de werknemer in dienst van het verliezende bedrijf. Een aanbod dat niet voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden wordt als ongeldig beschouwd.
- Op de overdracht van vakantieuken, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 2 sub b CAO) bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

Afkoop rechten boven CAO

- Indien werknemers als bedoeld in lid 2 bij het verliezende bedrijf aanspraak hebben op rechten die uitstijgen boven de CAO, dan dient het verliezende bedrijf voor de datum van de contractswisseling deze boven CAO rechten af te bouwen tot het CAO niveau, tenzij het verliezende bedrijf met de werknemer met inachtneming van artikel 8 CAO overeenkomt dat de werknemer bij het verliezende bedrijf blijft werken.
Indien het verliezende bedrijf de boven CAO rechten afbouwt tot het CAO niveau, heeft de werknemer ter compensatie recht op de volgende afkoopsom:
 - een bedrag ter grootte van de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer korter dan 2 jaar de boven CAO rechten geniet;
 - een bedrag ter grootte van 2,5 keer de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer 2 jaar of langer de boven CAO rechten geniet.
 Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meerkilometers woon-werkverkeer conform artikel 34 lid 3 van de CAO.

Informatieverplichtingen

- Als er sprake is van een heraanbesteding zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract de werknemers informeren dat er een heraanbesteding gaande is en hen wijzen op de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit dit artikel.
- Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 5 werkdagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het bedrijf aan wie de nieuwe opdracht

gegund is, van de werknemers als bedoeld in lid 2.

De opgave dient vergezeld te worden met:

- kopieën van de loonspecificaties gerekend over een periode van 18 maanden voorafgaand aan de contractswisseling. Het burgerservicenummer (BSN) dient onleesbaar te worden gemaakt op de loonspecificatie;
- Alle gegevens die noodzakelijk zijn om het bedrijf aan wie de opdracht gegund is een aanbod van een arbeidsovereenkomst te laten doen dat aansluit op lid 3;
- Indien een werknemer nieuw in dienst is getreden op of na 1 januari 2012 – anders dan door contractswisseling –, een verklaring van de verliezende partij dat de werknemer beschikt over een door de branche erkend diploma.

Indien het verliezende bedrijf niet voldoet aan de informatieverplichting als hiervoor bedoeld is het verliezende bedrijf jegens het winnende bedrijf aansprakelijk voor de hieruit voortvloeiende schade.

- b. Het bedrijf dat een object verwerft moet een arbeidsovereenkomst aanbieden binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10 werkdagen voor de ingangsdatum van het onderhavige contract. Indien het verwervende bedrijf nalatig is bij het nakomen van deze verplichting en het verliezende bedrijf als gevolg van deze nalatigheid schade lijdt, kan de schade door het verliezende bedrijf op het verwervende bedrijf worden verhaald.

Bijzondere regels grote aanbestedingen

(objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar)

9. In de offertefase dient het huidige schoonmaakbedrijf op verzoek de gegevens van de werknemers binnen 5 werkdagen (geanonimiseerd) aan bedrijven ter beschikking te stellen die willen inschrijven.
10. Om de werkdruk te meten worden de in de CAO ARBO opgenomen werkdrukmeters ingezet: 6 maanden voor expiratie van het contract door het verliezende bedrijf en 6 maanden na start van het nieuwe contract door het verwervende bedrijf. De bedrijven zijn verplicht de uitkomsten van de werkdrukmeting ter beschikking te stellen aan de RAS. De resultaten van de werkdrukmeting worden met de werknemers besproken.

Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding

11. Werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in lid 2 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
 - vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
 - als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.
12. Werknemers die in verband met de duur van de arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in lid 2, geen arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden vanuit de verwervende werkgever, blijven in dienst van de verliezende werkgever die ook verder verantwoordelijk blijft voor de re-integratie. In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 7:670 BW geldt dat indien de verliezende werkgever voor de hier bedoelde werknemer(s) ontbinding vraagt van de arbeidsovereenkomst anders dan om een dringende reden, de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. De vergoeding is gelijk aan de resterende loondoorbetalingsverplichting conform artikel 31 CAO, gerekend vanaf het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de werknemer zijn re-integratieverplichting volledig nakomt.

Verhouding tot wetgeving

13. Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit artikel.

Artikel 39

ONTSLAG

Pas als de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 38 lid 11 CAO een maand na de contractswisseling nog niet heeft geleid tot het aanbieden van een passende functie, heeft de werkgever de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als bedrijfsvestiging wordt dan aangemerkt het viercijferig postcodegebied van het object waar de werknemer werkzaam was, als zijnde een zelfstandig organisatorische eenheid.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 40

VAKBONDVOORZIENINGEN

1. Met de vakverenigingen zal de werkgever bij een voorgenomen ontslag anders dan om een dringende reden of bij voorgenomen overplaatsing naar een ander object, contact opnemen als een of meer van de betrokken werknemers daarom vraagt.
2. Als de vakvereniging(en) uiterlijk 2 weken vooraf daar om vragen, zal de werkgever verzuim met behoud van loon toestaan voor kaderleden met uitzondering van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden die aan de vakvereniging(en) kenbaar gemaakt zal worden. De kosten van dit verzuim kunnen door de werkgever gedeclareerd worden bij de RAS.
3. Vakverenigingen worden tijdens de looptijd van de CAO in de gelegenheid gesteld om maximaal 10 kaderleden, verdeeld over verschillende bedrijven, gedurende 1 maand te trainen met behoud van loon. De verletkosten, als gevolg van deelname aan deze training kunnen door de werkgever worden gedeclareerd bij de RAS. De vakverenigingen dienen daar uiterlijk 2 weken vooraf om te verzoeken. De werkgever zal dit toestaan tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daar tegen verzetten die aan de vakvereniging(en) kenbaar worden gemaakt.
4. Vakverenigingen hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met werknemers in de opkomstruimte van het object waarbij de volgende regels in acht worden genomen:
 - vakbondswerk vindt buiten werktijd plaats en de voortgang van de werkzaamheden wordt niet belemmerd;
 - het voornemen om een object te bezoeken wordt tenminste 2 dagen tevoren aan de werkgever gemeld;
 - er zal geen inmenging, observatie en registratie plaatsvinden van de werknemers die de bijeenkomst van de vakverenigingen bezoeken.
5. Vakverenigingen worden in de gelegenheid gesteld om met de werknemers op de grote objecten (objecten met een waarde van € 500.000 omzet of meer per jaar), 1x per jaar, in werktijd, maximaal 1 uur te overleggen. Dit op voorwaarde dat deze meeting 2 weken van tevoren wordt aangekondigd en de opdrachtgever daarmee akkoord gaat.

Artikel 41

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon in de maand december van de jaren 2017 en 2018 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten. Voor het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie wordt verwezen naar www.ras.nl.

Artikel 42

GESCHILLENCOMMISSIE / BINDEND ADVIES PROCEDURE RAS

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS wordt verwezen naar www.ras.nl.

Artikel 43

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

Voor de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, zie www.pensioenschoonmaak.nl.

Artikel 44

FINANCIERING BRANCHE-ORGAAN (RAS)

1. Er is een Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) Magistratenlaan 182, Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch (e-mailadres: info@ras.nl). De Statuten en Reglementen van de RAS maken deel uit van de CAO.
2. De werkgever is ten behoeve van de RAS per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd van een bepaald percentage van de loonsom, zoals aangegeven in lid 4 van dit artikel.
3. Dit percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de RAS.
4. De in lid 3 bedoelde bijdrage percentage is vastgesteld op 0,75% (exclusief BTW) van de loonsom in het lopende jaar. De RAS-premie wordt in de periode van 1 maart 2017 tot en met 31 december 2018 tijdelijk verlaagd naar 0,65%.

Artikel 45

DISPENSATIE

1. De RAS is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van de bepalingen van deze overeenkomst toe te staan.
2. Een verzoek om dispensatie dient schriftelijk bij de RAS te worden ingediend.
3. In het verzoek dient ten minste te worden opgenomen:
 - naam en adres van de verzoeker;
 - ondertekening door de verzoeker;
 - een nauwkeurige beschrijving van de bijzondere omstandigheden, het bereik van het dispensatieverzoek en de onderliggende argumentatie.
4. De verzoeker verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek door de RAS nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De RAS kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten.
6. De verzoeker zal binnen 2 maanden, na ontvangst van alle relevante stukken, een schriftelijk en gemotiveerd besluit van de RAS ontvangen.

Artikel 46

INWERKINGTREDDING EN DUUR

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 januari 2017. De overeenkomst eindigt op 31 december 2018. Voor beëindiging van deze overeenkomst is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

Het overleg van partijen rond de "branchetafel" kan er toe leiden dat de CAO tussentijds gewijzigd wordt.

CAO-DEEL VOOR SPECIALISTISCHE REINIGING (HIERNA TE NOEMEN: B-DEEL)

Artikel 1

GELDING

1. Dit deel van de CAO geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van het algemene deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers werkzaam in de specialistische reiniging.
2. Het algemene deel van de CAO geldt wanneer dit deel van de CAO geen andere regeling treft.
3. Artikel 1 lid 12 (regiobepaling) van het algemene deel van de CAO geldt niet voor werknemers werkzaam in de specialistische reiniging.

Artikel 2

KENMERKEN SPECIALISTISCHE REINIGING

De specialistische reiniging kenmerkt zich door:

- werkzaamheden die veelal op externe locaties plaatsvinden, en waartoe veel verplaatsingen nodig zijn;
- vaak buitenwerk en daardoor weersafhankelijk;
- noodzaak van specialistische opleiding;
- bijzondere eisen ten aanzien van arbo en veiligheid;
- veiligheidsaspecten en specialistische opleiding van de werknemer nemen mede vanwege de objectspecifieke (veiligheids)eisen een belangrijke plaats in voor werknemers werkzaam in de specialistische reiniging.

Artikel 3

SEGMENTEN SPECIALISTISCHE REINIGING EN FUNCTIES

Binnen de specialistische reiniging zijn de volgende segmenten, met bijbehorende functies, te onderscheiden:

- glazenwaswerkzaamheden aan gebouwen (hierna: segment 'glasbewassing'). Functies: Glazenwasser I en II en Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II.
- reiniging en onderhoud van gevels. Hieronder valt ook graffiti-verwijdering op alle ondergronden (hierna: segment "gevelonderhoud"). Functies: Gevelbehandelaar I, II en III en Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II.

- werkzaamheden die direct na een calamiteit (denk aan brand, water, storm of stof) moeten plaatsvinden om de gevolgschade daarvan zoveel mogelijk te beperken (hierna: segment 'calamiteiten'). Functies: Basisedewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten, Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I, II en III.
- schoonmaak binnen productieafdelingen in de voedingsmiddelenindustrie (hierna: segment 'foodreiniging'). Functies: Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I, II en III.
- overige industrie, alsmede herstel/reparatie- en/of levensduurverlengende werkzaamheden (denk aan tegelzetten na calamiteiten en reparatie van vloeren). Functies: Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I, II en III.

Artikel 4

BASIS(VAK)OPLEIDING EN ONTWIKKELING

1. De werknemer ontvangt van de werkgever binnen 3 maanden na indiensttreding doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
2. De werknemer krijgt binnen 6 maanden na indiensttreding van zijn werkgever de basis(vak)opleiding aangeboden. Dit wordt gevolgd door een bij de RAS erkend examen. Dit geldt niet indien de werknemer al beschikt over een relevant basis(vak)diploma, een MBO-diploma (niveau 2 of 3 schoonmaak- of glazenwassersbranche) of voor werknemers binnen het segment 'overige industrie'.
3. Het betreft, afhankelijk van in welk deel van de specialistische reiniging de werknemer werkzaam is, de basis(vak)opleiding glazenbewassing en gevelonderhoud, reiniging na calamiteiten of reiniging in de voedselverwerkende industrie.
4. De werknemer is verplicht aan de basis(vak)opleiding en het (her-)examen deel te nemen.
5. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de basis(vak)opleiding en het (her-)examen deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuurloon.
6. De werkgever stelt de werknemer ook na de basis(vak)opleiding in de gelegenheid om aan voor zijn functie relevante opleidingen deel te nemen.

7. De werkgever kan van de RAS een tegemoetkoming ontvangen in opleidings- en examenkosten. De voorwaarden staan in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten.
8. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.
9. Indien de werkgever niet voldoet aan het bepaalde in dit artikel kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.

Artikel 5

CONSIGNATIE

Als een werknemer buiten de reguliere werktijd direct oproepbaar moet zijn voor het verrichten van werkzaamheden en daarvoor permanent bereikbaar moet zijn, geldt het volgende:

- De periode dat deze werknemer beschikbaar moet zijn (periode van consignatie) duurt maximaal één volledige week per twee weken. Er wordt gebruik gemaakt van een mobiele telefoon. Voor elke week van beschikbaar zijn (consignatie) ontvangt de werknemer een vergoeding van € 50,- bruto loon.
- Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen, dan zal aan hem per opkomst het loon worden doorbetaald. De vergoeding daarbij is minimaal gelijk aan 2 uur loon.
- Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen ten tijde van een nachtdienst, geldt aansluitend aan de duur van de oproep een rusttijd van minimaal 8 uur (exclusief reistijd). Indien rusturen vallen op uren van de dag waarop normaal gewerkt zou worden moeten deze uren doorbetaald worden.

Artikel 6

SPAARURENSYSTEEM SPECIALISTISCHE REINIGING

In de specialistische reiniging is er sprake van drukke en minder drukke periodes. Het door de werkgever hanteren van een spaarurensysteem is mogelijk. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- Uren die worden gewerkt boven of onder het contractuele aantal, per 4 wekenperiode (of maandelijks) worden gespaard en later, in een 4 wekenperiode (of maand), weer opgenomen. De spaarurenregeling kent een referteperiode van januari tot en met december te weten 12 maanden of 13 periodes.
- Bij een fulltimer worden er maximaal 100 uren gespaard. Voor parttimers geldt dit maximum naar rato.

- Min-uren aan het einde van de looptijd ten opzichte van het contractueel overeengekomen aantal uren van de looptijd, zijn voor rekening werkgever. Als op de einddatum van de looptijd niet alle uren zijn opgenomen, en er dus sprake is van meeruren boven het aantal looptijduren, worden deze uren tegen 100% uitbetaald.
- Overwerktoeslag wordt betaald over de uren die de werknemer over de referteperiode van de spaarurenregeling meer dan gemiddeld 38 uur per week heeft gewerkt. De opgenomen verlofuren worden hierbij als gewerkte uren meegenomen.
- Bij overname in verband met contractswisseling (artikel 38 CAO) zijn minuren voor rekening van verliezend werkgever. Plusuren gaan mee naar de nieuwe werkgever en worden gefactureerd door de 'verwervende' werkgever aan de 'verliezende' werkgever. Bij overname worden plusuren qua regeling gelijk gesteld aan regeling overdracht verlofuren (Bijlage IV CAO).

Artikel 7

REISTIJDEN- EN REISKOSTENREGELING

1. Als werktijd geldt: de tijd vanaf het eerste werkobject tot en met het laatste werkobject. Werkobject is de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
2. Als reistijd geldt: de tijd die de werknemer reist met eigen of openbaar vervoer dan wel gebruik maakt van een vervoermiddel van de werkgever, vanaf huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject, eventueel via de vestiging, terug naar huis. Reizen via de vestiging gebeurt in samenspraak tussen werkgever en werknemer.
3. Als reisafstand geldt: de afstand die de werknemer reist met eigen of openbaar vervoer vanaf huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject, eventueel via de vestiging, terug naar huis. Reizen via de vestiging gebeurt in samenspraak tussen werkgever en werknemer.
4. Om de reisafstand en reistijd te bepalen past de werkgever voor alle werknemers een uniform systeem toe wat betreft de te gebruiken routeplanner en route om de reisafstand en reistijd te bepalen, tenzij de billijkheid in individuele gevallen een andere toepassing vraagt.
5. Indien de reisafstand meer bedraagt dan 60 kilometer per dag ontvangt de werknemer:
 - a. bij gebruik van openbaar vervoer, fiets en bromfiets: de volledige kosten van het openbaar vervoer.
 - b. bij reizen per auto: vergoeding van alle kilometers op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.

6. Indien de reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur per dag wordt het meerdere vergoed als zijnde reizen op basis van het CAO-basisuurloon.
7. Voor de chauffeur, die gebruik maakt van een vervoermiddel van de werkgever, start (in afwijking op lid 1) de werktijd bij het laad- en/of losadres dan wel op de eerste opstapplaats van werknemers die vanwege de werkgever worden vervoerd.

Artikel 8

CONTRACTSWISSELING EN ONDERAANNEMING

1. In aanvulling op artikel 38 lid 1 van het algemeen deel van de CAO geldt dat als er sprake is van glasbewassing in onderaanneming met een substantiële omvang, gevolgd door een heraanbesteding van de glasbewassing, het projectverwervende bedrijf ook aan een aantal werknemers die bij de onderaannemer werkzaam zijn een aanbieding moet doen.
2. Er is sprake van glasbewassing met een substantiële omvang indien deze meer bedraagt dan 3344 uur op jaarbasis voorafgaande aan de datum contractswisseling.
3. Het aantal werknemers, werkzaam bij de onderaannemer, dat een aanbieding van het projectverwervende bedrijf ontvangt wordt bepaald op basis van onderstaand schema:

Aantal uren glasbewassing op jaarbasis	Aantal werknemers dat een aanbieding ontvangt:
Minder dan 3344 uur	0
3344 - 5015 uur	2
5016 - 6687 uur	3
6688 - 8359 uur	4 ⁵

4. Om als werknemer van de onderaannemer binnen 'het afspiegelen' te worden betrokken gelden (in afwijking op artikel 38 lid 2 van het algemeen deel van de CAO) de volgende voorwaarden:
 - de werknemer dient in de afgelopen 1,5 jaar minimaal 200 uren op het te wisselen object als glazenwasser werkzaamheden te hebben verricht;
 - de werknemer is voor onbepaalde tijd bij de onderaannemer in dienst;
 - de werknemer beschikt over een door de branche erkend diploma;

⁵ Het aantal werknemers wordt (verder) uitgebreid met 1 iedere keer als de glasbewassing op jaarbasis 1672 uren meer bedraagt.

- De werknemer beschikt over een geldig identiteitsbewijs of, als de werknemer van buiten de EU komt, deze beschikt over een geldige verblijfsvergunning.
 - de werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt;
 - de werknemer is niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt;
 - de werknemer werkt structureel niet meer dan 48 uur per week bij de onderaannemer (tenzij voorafgaand aan de wisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 van het algemeen deel van de CAO).
5. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast om te bepalen welke werknemers een aanbieding ontvangen (hoofdstuk 10, Beleidsregels Ontslagtaak UWV, versie april 2016). De afwijkingsmogelijkheden in de hoofdstukken 17 t/m 19 van deze beleidsregels zijn niet van toepassing. Op de website van de RAS zijn de beleidsregels te downloaden.
 6. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden de functies Glazenwasser I en II als uitwisselbaar. De functies Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II gelden ook als uitwisselbaar.
 7. De werknemers die, na afspiegeling, recht hebben op een aanbieding van het projectverwervende bedrijf ontvangen een aanbod zonder enige wijziging in uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij de contractswisseling bij de projectverwervende werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling bij de onderaannemer (in totaal) werd gewerkt. Dit lid geldt als afwijking op artikel 38 lid 3 (2^e gedachtestreepje) van het algemeen deel van de CAO.
 8. Het bedrijf werkzaam als onderaannemer op het te wisselen object, of het projectverliezende bedrijf, zal een juiste invulling van dit artikel jegens het projectverwervende bedrijf aantonen.
 9. De regels van artikel 38 lid 3 (1^e, 3^e en 4^e gedachtestreepje) en lid 4 t/m 13 van het algemeen deel van de CAO zijn onverkort van toepassing.

CAO-DEEL VOOR ADMINISTRatieve, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN: C-DEEL)

Artikel 1

GELDING

1. Dit gedeelte van de overeenkomst geldt voor de werkgever zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers waarvan de functie is opgenomen in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel en die een arbeidsovereenkomst met de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is aangegaan. Dit gedeelte geldt niet voor de werkgever die van de RAS vanaf het jaar 2004 dispensatie heeft verkregen.
2. Onder werknemer wordt tevens verstaan de man of vrouw in een functie tot en met het niveau van 140 ORBA-punten die niet expliciet in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel is genoemd en wiens functie door de werkgever zal worden ingedeeld. Indien de werknemer het daarmee oneens is staat beroep open bij de Commissie Functie-indeling. De beroepsprocedure staat op www.ras.nl.
 - a. De artikelen 15⁶, 24 en 26 tot en met 31 en artikel 44 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die volgens de leden 1 en 2 onder het C-deel vallen. De overige artikelen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn niet van toepassing.
 - b. Afwijking van het bepaalde in sub a is alleen mogelijk als het bedrijf een bedrijfsregeling heeft die:
 - de instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
 - ten aanzien van de onder sub a genoemde artikelen minimaal gelijkwaardig is aan hetgeen in de CAO is bepaald.

⁶ Artikel 15 geldt vanaf 1 januari 2018

Artikel 2

REFERENTIEFUNCTIES**Functies:**

- AS.1 Algemeen/secr. medewerker 1 (40-60 ORBA-punten)
- AS.2 Algemeen/secr. medewerker 2 (60-80 ORBA-punten)
- AS.3 Algemeen/secr. medewerker 3 (80-100 ORBA-punten)
- AS.4 Algemeen/secr. medewerker 4 (100-115 ORBA-punten)
- BB.1 Medewerker bedrijfsbureau 1 (80-100 ORBA-punten)
- BB.2 Medewerker bedrijfsbureau 2 (115-135 ORBA-punten)
- BB.3 Medewerker bedrijfsbureau 3 (115-135 ORBA-punten)
- FA.1 Medewerker administratie 1 (60-80 ORBA-punten)
- FA.2 Medewerker administratie 2 (80-100 ORBA-punten)
- FA.3 Medewerker administratie 3 (100-115 ORBA-punten)
- FA.4 Medewerker administratie 4 (115-135 ORBA-punten)
- MA.1 Magazijnmedewerker 1 (40-60 ORBA-punten)
- MA.2 Magazijnmedewerker 2 (40-60 ORBA-punten)
- RL.1 Rayonleider 1 (115-135 ORBA-punten)
- RL.2 Rayonleider 2 (135-140 ORBA-punten)

Artikel 3

MINIMUM-SALARISNIVEAU

1. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2017:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	10,41	10,85	11,33	11,99	12,73	13,63	14,57

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2017:

- Rayonleider 1: € 14,61
- Rayonleider 2: € 15,20

2. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2017:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	10,62	11,06	11,56	12,23	12,99	13,90	14,86

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2017:

- Rayonleider 1: € 14,91
- Rayonleider 2: € 15,50

3. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2018:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	10,70	11,15	11,65	12,32	13,09	14,00	14,97

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2018:

- Rayonleider 1: € 15,02
- Rayonleider 2: € 15,62

4. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2018:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	10,81	11,26	11,76	12,45	13,22	14,14	15,12

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2018:

- Rayonleider 1: € 15,17
- Rayonleider 2: € 15,77

5. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal worden verhoogd met:
- 2% met ingang van 1 juli 2017 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2017 en bij betaling per maand per 1 juli 2017);
 - 0,75% met ingang van 1 januari 2018 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 1 2018 en bij betaling per maand per 1 januari 2018);
 - 1% met ingang van 1 juli 2018 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2018 en bij betaling per maand per 1 juli 2018);

CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)

Artikel 1

GELDING

1. Dit deel van de overeenkomst geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers zoals omschreven in artikel 1 lid 3 van dezelfde CAO, uitsluitend voor de tijd dat zij werkzaam zijn in een hotel⁷.
2. Het algemene deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is onverkort van toepassing wanneer dit deel van de CAO voor de in lid 1 bedoelde werknemers geen andere regeling treft.

Artikel 2

TOESLAG BIJZONDERE UREN

1. Werknemers die 's avonds, 's nachts, in de weekends of op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslagen (in procenten) over het basisuurloon:

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 - 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	50
06.00 - 21.30 uur	0	0	0	0	0	0	0	50
21.30 - 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	50

2. Werknemers die op 30 juni 2010 werkzaam zijn in een hotel houden in het weekend (tussen 06.00 uur en 21.30 uur) en op feestdagen recht op de hogere toeslagpercentages van artikel 18 van de CAO. Dit recht vervalt bij vrijwillige uitdiensttreding.
3. Het recht op de toeslagen van lid 2 wordt vanaf 15 maart 2017 afgebouwd. Uitgangspunt hierbij is dat de werkgever de werknemers blijft inroosteren op de wijze die met hen in de arbeidsovereenkomst overeen is gekomen.
4. De duur van de afbouw is afhankelijk van de lengte van het dienstverband van de werknemer op 30 juni 2010:
 - Werknemers met een dienstverband van 0 t/m 4 jaar op 30 juni 2010: duur afbouw 9 maanden; recht op de hogere toeslagpercentages tot en met 15 december 2017;

⁷ Dit deel van de CAO is uitdrukkelijk niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn in, op of aan recreatiebungalows.

- Werknemers met een dienstverband van 5 t/m 9 jaar op 30 juni 2010: duur afbouw 12 maanden; recht op de hogere toeslagpercentages tot en met 15 maart 2018;
 - Werknemers met een dienstverband van 10 jaar of langer op 30 juni 2010: duur afbouw 15 maanden; recht op de hogere toeslagpercentages tot en met 15 juni 2018.
5. Werknemers die op 30 juni 2010 reeds 50 jaar of ouder zijn, behouden gedurende de looptijd van de CAO (tot en met 31 december 2018) het recht op de hogere toeslagpercentages.

Artikel 3

FEESTDAGEN EN VAKANTIE

1. Als de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2 CAO) ontvangt deze geen loon.
2. De vakantieopbouw bedraagt 10,5% van ieder betaald uur of deel daarvan. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.
3. De vakantiekracht, zoals genoemd in artikel 9 lid 2 sub c van het algemene deel van de CAO, ontvangt binnen de hotelschoonmaak een loon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en vakantietoeslag (8%). De loontabellen staan in bijlage IIIa.

Artikel 4

SPAARURENSYSTEEM HOTELSCHOONMAAK

In de hotelschoonmaak is er sprake van planmatige werkzaamheden. Het door de werkgever hanteren van een spaarurensysteem is mogelijk. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- Uren die worden gewerkt boven of onder het contractuele aantal, per 4 wekenperiode (of maandelijks) worden gespaard en later, in een 4 wekenperiode (of maand) weer opgenomen. De spaarurenregeling kent een referteperiode van een kalenderjaar van januari tot en met december te weten 12 maanden of 13 periodes.
- Spaaruren worden enkel gemaakt op de vaste werkdagen van de werknemer. De werknemer heeft niet de verplichting om meer dagen per week te gaan werken.
- Vanuit belang van een gezonde werkbalans worden werkuren boven 9e uur per dag nog steeds conform overwerktoeslag uitbetaald. Deze uren tellen niet mee voor de spaaruren maar worden gezien als overwerk.
- Min-uren aan het einde van de looptijd ten opzichte van het contractueel overeengekomen aantal uren van de looptijd, zijn voor rekening werkgever.

Als op de einddatum van de looptijd niet alle uren zijn opgenomen, en er dus sprake is van meeruren boven het aantal looptijduren, worden deze uren tegen 100% uitbetaald.

- Bij overname in verband met contractswisseling (artikel 38 CAO) zijn minuren voor rekening van verliezend werkgever. Plusuren gaan mee naar de nieuwe werkgever en worden gefactureerd door de 'verwervende' werkgever aan de 'verliezende' werkgever. Bij overname worden plusuren qua regeling gelijk gesteld aan regeling overdracht verlofuren (bijlage IV CAO).

BIJLAGE I - DAGLOON

Het dagloon, zijnde het loon per dag, wordt berekend met de volgende formule:

$$\frac{\text{Verdiensten}}{\text{Gewerkte dagen}} \times \frac{\text{Gewerkte dagen + Ziekte-dagen} + \text{Onbetaald verlof*}}{\text{Werkdagen in die periode}}$$

Toelichting van de verschillende elementen:

- Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, inclusief eventueel loon over vakantiedagen, maar exclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering, overwerkbetaling, uitbetaalde vakantieuren volgens artikel 27 lid 8 CAO en eventuele loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.
- Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantiedagen en feestdagen in die periode waarop normaal zou zijn gewerkt.
- Onbetaald verlof: Dagen waarop de werknemer overeenkomstig artikel 29 CAO onbetaald verlof geniet.
* *Onbetaald verlofdagen worden in mindering gebracht als de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid het ziekengeld aansluit aan onbetaald verlof dat is gevolgd op betaald verlof.*
- Werkdagen in die periode: Referteperiode van drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte-dag: dit is 65 dagen -bij maandbetaling- respectievelijk 60 dagen -bij betaling per 4-weken-, of zoveel dagen korter als men later in de periode in dienst kwam.

Het volgens bovenstaande formule berekende dagloon wordt geïndexeerd met de bij de CAO overeengekomen initiële verhogingen conform artikel 14 en bijlage III CAO.

BIJLAGE II

REFERENTIEFUNCTIES IN DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Voor een beschrijving van de referentiefuncties wordt verwezen naar het functiehandboek op de website www.ras.nl.

LOONGROEP t/m 31 december 2017	LOONGROEP vanaf 1 januari 2018	FUNCTIENAAM A-DEEL	LOONGROEP t/m 31 december 2017	LOONGROEP vanaf 1 januari 2018	FUNCTIENAAM B-DEEL
1	1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I Schoonmaakmedewerker keuken/catering I	1	1	Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I
1 + 5%	2	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II Medewerker schoonmaakonderhoud en services I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	1 + 5%	2	Glazenwasser I Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel II Basisedewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten
2	3	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III Medewerker schoonmaakonderhoud en services II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I	2	3	Gevelbehandelaar I Glazenwasser II Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I
2 + 5%	4	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II	2 + 5%	4	Gevelbehandelaar II Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten II Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I
3	5	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I	3	5	Gevelbehandelaar III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten III Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten II
3 + 5%	6	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II (Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III			

BIJLAGE III LOONTABELLEN

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	5,11	5,36	5,63	5,91	6,15	6,46
18 jaar	6,24	6,56	6,89	7,23	7,52	7,89
19 jaar	7,38	7,75	8,14	8,54	8,89	9,33
20 jaar	8,51	8,94	9,39	9,86	10,25	10,76
21 jaar	9,65	10,13	10,64	11,17	11,62	12,20
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	11,35	11,92	12,52	13,14	13,67	14,35
8 en meer	11,69	12,27	12,85	13,49	14,01	14,72

2. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	5,21	5,47	5,75	6,03	6,27	6,59
18 jaar	6,37	6,69	7,02	7,38	7,67	8,05
19 jaar	7,53	7,90	8,30	8,72	9,06	9,52
20 jaar	8,69	9,12	9,58	10,06	10,46	10,98
21 jaar	9,84	10,34	10,85	11,40	11,85	12,44
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	11,58	12,16	12,77	13,41	13,94	14,64
8 en meer	11,92	12,52	13,11	13,76	14,29	15,00

3. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2018:

	1	2	3	4	5	6
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,73	4,97	5,20	5,46	5,67	5,96
18 jaar	5,78	6,08	6,36	6,68	6,94	7,28
19 jaar	6,83	7,18	7,51	7,89	8,20	8,60
20 jaar	7,88	8,29	8,67	9,10	9,46	9,93
21 jaar	8,93	9,39	9,83	10,32	10,72	11,25
Basisuurloon/dienstjaren						
0	10,51	11,04	11,56	12,14	12,61	13,24
1	10,89	11,44	11,97	12,57	13,06	13,71
2	11,27	11,84	12,39	13,01	13,50	14,18
3	11,63	12,21	12,79	13,43	13,96	14,65
4	12,01	12,61	13,21	13,87	14,40	15,12

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2018:

	1	2	3	4	5	6
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,78	5,02	5,26	5,52	5,73	6,02
18 jaar	5,84	6,14	6,42	6,74	7,01	7,35
19 jaar	6,90	7,25	7,59	7,97	8,28	8,69
20 jaar	7,97	8,37	8,76	9,20	9,56	10,03
21 jaar	9,03	9,49	9,93	10,42	10,83	11,36
Basisuurloon/dienstjaren						
0	10,62	11,15	11,68	12,26	12,74	13,37
1	11,00	11,55	12,09	12,70	13,19	13,85
2	11,39	11,96	12,52	13,14	13,64	14,32
3	11,75	12,34	12,92	13,57	14,10	14,80
4	12,13	12,74	13,34	14,00	14,54	15,27

5. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7 CAO) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2017:

	1	2	3
Basisuurloon/leeftijd			
17 jaar en jonger	4,47	4,92	5,36
18 jaar	5,47	6,01	6,55
19 jaar	6,46	7,10	7,74
20 jaar	7,45	8,19	8,93
21 jaar	8,45	9,28	10,12
22 jaar en ouder	9,94	10,92	11,91

6. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7 CAO) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2017:

	1	2	3
Basisuurloon/leeftijd			
17 jaar en jonger	4,56	5,01	5,47
18 jaar	5,57	6,13	6,68
19 jaar	6,59	7,24	7,90
20 jaar	7,60	8,36	9,11
21 jaar	8,61	9,47	10,32
22 jaar en ouder	10,13	11,14	12,15

7. Vanaf 1 januari 2018 komt het inleerloon te vervallen.

BIJLAGE IIIA LOONTABELLEN VAKANTIEKRACHT

1. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 januari 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	6,07	6,37	6,69	7,02	7,31	7,67
18 jaar	7,42	7,79	8,18	8,59	8,93	9,38
19 jaar	8,76	9,20	9,67	10,15	10,56	11,08
20 jaar	10,11	10,62	11,16	11,71	12,18	12,79
21 jaar	11,46	12,04	12,64	13,27	13,80	14,49
22 jaar en ouder	13,49	14,16	14,87	15,61	16,24	17,05

2. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c bedraagt het inleerloon inclusief vakantieopbouw (10%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 januari 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	5,31	5,58	5,84	6,13	6,37	6,69
18 jaar	6,49	6,81	7,14	7,49	7,78	8,18
19 jaar	7,67	8,05	8,43	8,85	9,20	9,66
20 jaar	8,85	9,29	9,73	10,22	10,61	11,15
21 jaar	10,03	10,53	11,03	11,58	12,03	12,63
22 jaar en ouder	11,80	12,39	12,98	13,62	14,15	14,86

3. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 juli 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	6,19	6,50	6,83	7,17	7,45	7,83
18 jaar	7,57	7,95	8,34	8,76	9,11	9,57
19 jaar	8,94	9,39	9,86	10,36	10,76	11,31
20 jaar	10,32	10,83	11,38	11,95	12,42	13,04
21 jaar	11,69	12,28	12,90	13,54	14,08	14,78
22 jaar en ouder	13,75	14,44	15,17	15,93	16,56	17,39

4. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c bedraagt het inleerloon inclusief vakantieopbouw (10%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 juli 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	5,42	5,69	5,96	6,25	6,49	6,82
18 jaar	6,62	6,95	7,28	7,64	7,94	8,33
19 jaar	7,82	8,22	8,61	9,03	9,38	9,85
20 jaar	9,03	9,48	9,93	10,42	10,82	11,36
21 jaar	10,23	10,75	11,25	11,81	12,27	12,87
22 jaar en ouder	12,04	12,64	13,24	13,89	14,43	15,15

5. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 januari 2018:

Loongroepen	1	2	3	4	5	6
17 jaar en jonger	5,62	5,91	6,18	6,49	6,74	7,08
18 jaar	6,87	7,22	7,55	7,93	8,24	8,65
19 jaar	8,12	8,53	8,93	9,37	9,74	10,22
20 jaar	9,36	9,84	10,30	10,81	11,23	11,79
21 jaar	10,61	11,16	11,67	12,26	12,73	13,37
22 jaar en ouder	12,49	13,11	13,73	14,42	14,98	15,73

6. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 9 lid 2 sub c bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 juli 2018:

Loongroepen	1	2	3	4	5	6
17 jaar en jonger	5,68	5,97	6,24	6,55	6,81	7,15
18 jaar	6,94	7,29	7,63	8,01	8,32	8,74
19 jaar	8,20	8,62	9,02	9,47	9,84	10,32
20 jaar	9,46	9,94	10,41	10,92	11,35	11,91
21 jaar	10,72	11,27	11,79	12,38	12,86	13,50
22 jaar en ouder	12,61	13,24	13,87	14,56	15,13	15,89

LOONTABELLEN VAKANTIEKRACHT HOTELSCHOONMAAK

7. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 3 lid 3 D-deel bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 januari 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	6,10	6,40	6,72	7,06	7,34	7,71
18 jaar	7,45	7,82	8,22	8,62	8,97	9,42
19 jaar	8,80	9,25	9,71	10,19	10,60	11,13
20 jaar	10,16	10,67	11,21	11,76	12,24	12,84
21 jaar	11,51	12,09	12,70	13,33	13,87	14,56
22 jaar en ouder	13,55	14,23	14,94	15,68	16,31	17,13

8. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 3 lid 3 D-deel bedraagt het inleerloon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 januari 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	5,34	5,60	5,87	6,16	6,40	6,72
18 jaar	6,52	6,85	7,17	7,53	7,82	8,21
19 jaar	7,71	8,09	8,47	8,89	9,24	9,71
20 jaar	8,89	9,33	9,78	10,26	10,66	11,20
21 jaar	10,08	10,58	11,08	11,63	12,08	12,69
22 jaar en ouder	11,86	12,45	13,03	13,68	14,21	14,93

9. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 3 lid 3 D-deel bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 juli 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	6,22	6,53	6,86	7,20	7,49	7,86
18 jaar	7,60	7,98	8,38	8,80	9,15	9,61
19 jaar	8,98	9,43	9,91	10,40	10,81	11,36
20 jaar	10,36	10,88	11,43	12,00	12,48	13,10
21 jaar	11,75	12,33	12,95	13,60	14,14	14,85
22 jaar en ouder	13,82	14,51	15,24	16,00	16,64	17,47

10. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 3 lid 3 D-deel bedraagt het inleerloon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 juli 2017:

Loongroepen	1	1 + 5%	2	2 + 5%	3	3 + 5%
17 jaar en jonger	5,44	5,72	5,98	6,28	6,52	6,85
18 jaar	6,65	6,99	7,31	7,68	7,97	8,37
19 jaar	7,86	8,26	8,64	9,07	9,42	9,89
20 jaar	9,07	9,53	9,97	10,47	10,87	11,41
21 jaar	10,28	10,80	11,30	11,86	12,32	12,93
22 jaar en ouder	12,09	12,70	13,30	13,96	14,50	15,22

11. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 3 lid 3 D-deel bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 januari 2018:

Loongroepen	1	2	3	4	5	6
17 jaar en jonger	5,64	5,93	6,21	6,52	6,77	7,11
18 jaar	6,90	7,25	7,59	7,97	8,28	8,69
19 jaar	8,15	8,57	8,97	9,41	9,78	10,27
20 jaar	9,41	9,89	10,35	10,86	11,29	11,85
21 jaar	10,66	11,21	11,73	12,31	12,79	13,43
22 jaar en ouder	12,55	13,17	13,80	14,49	15,05	15,80

12. Voor de vakantiekraft als bedoeld in artikel 3 lid 3 D-deel bedraagt het loon inclusief vakantieopbouw (10,5%) en de vakantietoeslag (8%) per 1 juli 2018:

Loongroepen	1	2	3	4	5	6
17 jaar en jonger	5,70	5,99	6,27	6,58	6,84	7,18
18 jaar	6,97	7,33	7,67	8,05	8,36	8,78
19 jaar	8,24	8,66	9,06	9,51	9,88	10,37
20 jaar	9,51	9,99	10,45	10,97	11,40	11,97
21 jaar	10,77	11,32	11,85	12,44	12,92	13,56
22 jaar en ouder	12,67	13,30	13,93	14,63	15,20	15,96

BIJLAGE IV OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEUREN, VAKANTIETOESLAG EN SPAARUREN BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantieuren, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 2 sub b CAO) wensen over te dragen naar het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verworven kan dit schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf een daartoe strekkende gespecificeerde factuur zenden aan het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren. Op de factuur wordt onderscheid gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren.
2. Het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijven betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 38 CAO op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantieuren en spaaruren is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de CAO maal het aantal over te dragen vakantieuren en spaaruren per datum contractswisseling. De aldus berekende waarde is te vermeerderen met het percentage vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 26 CAO.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 26 CAO.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantieuren, spaaruren en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks door OSB gepubliceerd.

BIJLAGE V PROCEDURE VERLAGING LOON 2^e ZIEKTEJAAR

Artikel 1

COMMISSIE ZIEKTEVERZUIM RAS

De commissie ziekteverzuim (hierna: commissie) van de RAS heeft de taak om te beslissen op bezwaren van werknemers tegen het voornemen van de werkgever om het loon in het 2^e ziektejaar te verlagen van 100% naar 90% van het dagloon.

Artikel 2

SAMENSTELLING EN WERKWIJZE COMMISSIE

- a. De commissie wordt ingesteld voor het jaar 2017.
- b. De commissie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen die beschikken over relevante deskundigheid op het gebied van arbeidsongeschiktheid.
- c. De bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie stellen elk een deskundige voor. Deze deskundigen benoemen een derde van partijen als onafhankelijk deskundig voorzitter.
- d. De leden van de commissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
- e. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen.
- f. Een (ambtelijk) secretaris, werkzaam bij de RAS, ondersteunt de commissie.
- g. Een lid van de commissie die direct of indirect bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende verzoek, zal aan de behandeling daarvan en de beslissing niet deelnemen. Het betreffende commissielid wordt vervangen door een plaatsvervangend lid.
- h. De leden, alsmede de voorzitter en de secretaris, zijn gehouden discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap ter kennis komt.

Artikel 3

PROCEDURE VERLAGING 2^e ZIEKTEJAAR

- a. De werkgever kan vanaf week 40 tot en met week 44 van arbeidsongeschiktheid de werknemer informeren over het voornemen om in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid het loon met 10% te verlagen.
- b. De werkgever zal dit voornemen in een gesprek (eerstejaarsevaluatie) kenbaar maken aan de werknemer.
- c. In dit gesprek geeft de werkgever een toelichting aan de hand van een standaardbrief en standaardbrochure, welke beschikbaar zijn via de website van de RAS (www.ras.nl). De werknemer wordt daarbij

geïnformeerd over de vervolgstappen en de mogelijkheid en gronden van bezwaar en de bezwaartermijn van drie weken. De werknemer ondertekent een ontvangstbevestiging voor het in goede orde ontvangen van de betreffende stukken en informatie.

- d. In dit gesprek wordt de werknemer een verklaring ter ondertekening voorgelegd waarin hij instemt met het beschikbaar stellen van zijn re-integratiedossier aan de commissie. Dit voor het geval de commissie besluit om dit dossier te gebruiken ten behoeve van een steekproef of in het geval de werknemer besluit om bezwaar te maken.
- e. In dit gesprek wordt de werknemer gewezen op de gevolgen als hij niet schriftelijk reageert op het voornemen van werkgever.
- f. Indien werknemer geen bezwaar maakt tegen de verlaging, of niet reageert, wordt in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid het loon 90%. De werkgever kan deze verlaging doorvoeren binnen twee weken na einddatum bezwaartermijn en/of vanaf de volgende loonperiode, maar nooit eerder dan met ingang van het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid.
- g. De werknemer dient binnen drie weken na ondertekening van de ontvangst-bevestiging schriftelijk kenbaar te maken of wel of niet bezwaar wordt gemaakt. Bezwaar kan worden gemaakt als de werknemer van oordeel is dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Dit middels een standaardformulier dat in overeenstemming is met de privacywetgeving. Het verzoeken om uitstel is niet mogelijk. Dit standaardformulier is gevoegd als bijlage bij de standaardbrief zoals genoemd onder artikel 3 sub c.
- h. De werknemer heeft binnen deze periode van drie weken de mogelijkheid om een eerdere verklaring van wel/geen bezwaar te herroepen.
- i. Met het standaardformulier maakt de werknemer kenbaar wel of geen bezwaar te hebben:
 - Bij geen bezwaar wordt het formulier door werknemer aan de werkgever gestuurd. De werkgever stuurt dit ter kennisgeving door aan de commissie.
 - Bij bezwaar wordt het formulier door de werknemer aan de commissie verstuurd. De commissie zal vervolgens bij de werkgever het dossier (eerstejaarsevaluatie en de probleemanalyse, plan van aanpak, deskundige-oordelen, en alle andere relevante documenten aangaande de re-integratie) opvragen. Daarbij geeft werkgever tevens een beschrijving van de rollen die binnen het bedrijf bij de begeleiding van deze arbeidsongeschikte werknemer worden ingevuld, zijnde (direct-)leidinggevend, casemanager, personeelsmedewerker, inhoudsdeskundige(n), en eindverantwoordelijke.

Artikel 4

WERKWIJZE COMMISSIE

- a. Indien de werknemer bezwaar maakt gaat de commissie over tot inhoudelijke beoordeling van het dossier. De commissie beoordeelt of de werkgever heeft aangetoond voldoende re-integratie-inspanningen te hebben verricht, die in lijn liggen met wat van werkgever in redelijkheid verwacht mag worden. Bij de beoordeling is de eerstejaarsevaluatie van het UWV leidend. De commissie toetst ook of aan de andere voorwaarden van artikel 31 lid 3 CAO is voldaan en of deze procedure op juiste wijze door de werkgever is gevolgd.
- b. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze en stelt, zonodig met deskundigen, de objectieve gronden van bezwaar vast.
- c. De commissie zal binnen 5 weken na ontvangst van bezwaar werkgever en werknemer informeren over zijn beargumenteerde oordeel of het loon wel of niet naar 90% kan worden aangepast.
- d. Indien de commissie van oordeel is dat de werkgever het loon mag verlagen is dat mogelijk binnen twee weken na datum oordeel en/of vanaf de volgende loonperiode, maar nooit eerder dan met ingang van het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid.
- e. Indien de commissie niet tijdig tot een uitspraak kan komen heeft dit geen opschortende werking voor het aanpassen van het loon naar 90%. Indien de commissie alsnog het voornemen van de werkgever negatief beoordeelt, is de werkgever gehouden het loon bij arbeidsongeschiktheid terugwerkend tot 100% te corrigeren.
- f. De commissie zal per werknemer -eenmalig- uitspraak doen of tot verlaging van het loon in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid kan worden overgaan. Indien het bezwaar door de commissie is afgewezen, is een verzoek tot herbeoordeling niet mogelijk.
- g. De bij de commissie ontvangen stukken van werkgever en werknemer worden een half jaar na afwikkeling van het betreffende dossier vernietigd.

Artikel 5

EVALUATIE / VERSLAG

De commissie rapporteert over haar bevindingen aan CAO-partijen in het leerjaar in kwantitatieve en kwalitatieve zin (oktober 2017). Het staat de commissie vrij om tussentijds over haar bevindingen te rapporteren aan CAO-partijen. CAO-partijen bepalen op basis van de resultaten de vervolgstappen voor de toekomst inclusief de voorzetting respectievelijk werkwijze van de commissie.

BIJLAGE VI

OVERZICHT WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN

SOORT VERLOF	GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER	VERLOFDUUR	OMSCHRIJVING
ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGS-VERLOF	Inkomen: Uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Tenminste 16 weken. Duur van de verlofperiode is afhankelijk van de datum waarop haar baby daadwerkelijk wordt geboren. Bij een meerling bestaat er recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. Bij langdurige ziekenhuisopname van het kind wordt het bevallingsverlof met maximaal 10 weken verlengd.	Verlof voor werkneemster voorafgaand aan en volgend op haar bevalling. Werkgever kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet weigeren. Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt, heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Vanaf 6 weken na de bevallingsdatum kan in overleg met de werkgever het bevallingsverlof gespreid worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
CALAMITEITEN-VERLOF EN ANDER KORT VERZUIM*	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw: Tijdens het calamiteitenverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Afhankelijk van de reden van het verlof. Soms is een paar uur voldoende. Soms zal een paar dagen nodig zijn.	Verlof voor spoedeisende, onvoorziene en bijzondere persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Bijvoorbeeld indien een direct familielid overlijdt, de partner van de werknemer bevalt of voor spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek. Werkgever mag een redelijk verzoek om calamiteitenverlof niet weigeren. Achteraf kan de werkgever de werknemer vragen om aan te tonen dat het opnemen van calamiteitenverlof noodzakelijk was.
KRAAMVERLOF VOOR DE PARTNER* (= ander kort verzuim)	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw: Tijdens het kraamverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Twee dagen op te nemen in de eerste vier weken na de geboorte of in de vier weken na thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis.	Verlof dat de werknemer kan opnemen als zijn/haar partner is bevallen. Werkgever kan het kraamverlof niet weigeren. Daarnaast heeft de werknemer recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof (partnerverlof).
KORTDUREND ZORGVERLOF*	Inkomen: Werkgever betaalt het loon voor 70% door. Als dat minder is dan het minimumloon, betaalt werkgever het minimumloon. Vakantie-opbouw: Tijdens het kortdurend zorgverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Per jaar: maximaal twee maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt. In overleg met werkgever kan werknemer het verlof in één keer of in gedeelten opnemen.	Verlof voor de werknemer bestemd om zijn/haar ouder, ziek (pleeg-)kind of partner te verzorgen. Of voor de noodzakelijk zorg aan tweedegraads bloedverwanten, andere huisgenoten en mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van werknemer afhankelijk zijn. Werknemer is de enige die de zieke op dat moment kan verzorgen.. Werkgever kan het kortdurend zorgverlof alleen weigeren als daardoor het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen zou komen. Als het zorgverlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen.
LANGDUREND ZORGVERLOF*	Inkomen: Werkgever betaalt de uren dat de werknemer langdurend zorgverlof opneemt, niet door; de uren dat de werknemer naast het verlof werkt, worden natuurlijk wel betaald. Vakantie-opbouw: Tijdens het langdurend zorgverlof wordt over de verlofuren geen vakantie opgebouwd. Over de gewerkte uren vanzelfsprekend wel.	Per jaar: twaalf weken maximaal de helft van het aantal uren dat de werknemer werkt. In overleg met de werkgever kan de werknemer het verlof spreiden. Bijvoorbeeld zes weken voltijds verlof. Het verlof moet binnen 18 weken opgenomen worden.	Verlof voor de werknemer om voor langere tijd te zorgen voor kind, partner of ouder waarvan het leven ernstig in gevaar is. Of voor de noodzakelijke zorg aan tweedegraads bloedverwanten, andere huisgenoten en mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van werknemer afhankelijk zijn. Werkgever kan het langdurend zorgverlof alleen weigeren als daardoor het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen zou komen. De werkgever moet hiervoor goede argumenten hebben. Als het verlof eenmaal is begonnen, mag de werkgever het niet meer terugdraaien.
ADOPTIEVERLOF*	Inkomen: Uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het adoptieverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Gedurende periode van 26 weken. Vier weken aaneengesloten. Vanaf 4 weken voor de feitelijke adoptie tot 22 weken daarna. De werknemer kan het verlof gespreid opnemen in overleg met de werkgever.	Verlof voor de werknemer als deze een kind adopteert of een pleegkind opneemt in zijn/haar gezin. Als meerdere kinderen gelijktijdig worden geadopteerd, kan maar één keer verlof worden opgenomen. Is het kind langer dan 16 weken in het gezin voordat het officieel wordt geadopteerd, bestaat geen recht op adoptieverlof. Werkgever kan het adoptieverlof niet weigeren.
ouderschaps-verlof	Inkomen: Werkgever betaalt de uren dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt, niet door; de uren dat de werknemer naast het verlof werkt, worden natuurlijk wel betaald. Vakantie-opbouw: Tijdens het ouderschapsverlof wordt over de verlofuren geen vakantie opgebouwd. Over de gewerkte uren vanzelfsprekend wel.	26 maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Werknemer kan het ouderschapsverlof flexibel opnemen.	Verlof om te zorgen voor kinderen jonger dan acht jaar. Per kind mag één keer ouderschapsverlof opgenomen worden; voor elk kind kan de werknemer apart ouderschapsverlof opnemen. Werkgever kan werknemer niet weigeren om ouderschapsverlof op te nemen tenzij het verlof het bedrijf in ernstige problemen zou brengen. De werkgever benadeelt de werknemer niet wegens het opnemen van ouderschapsverlof. Rechten van voor het verlof blijven behouden.

* Voor deze vormen van verlof mag werkgever in een regeling met de OR of personeelsvereniging afwijkende afspraken maken. Bijvoorbeeld over het inhouden van bovenwettelijke vakantieuren.

BIJLAGE VII

PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2017 -2018

1. *Reparatie 3e jaar WW*

Sinds 1 januari 2016 is door het kabinet het recht op WW aangepast. Op landelijk niveau is door sociale partners besloten om deze aanpassingen te repareren. CAO-partijen in de schoonmaak- en glazenwassersbranche volgen deze afspraak.

De Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) is op landelijk niveau ingericht. PAWW is een uitkering gebaseerd op een omslagstelsel. De deelnemende werknemers van dat moment betalen de bijdragen voor de uitkeringen aan PAWW via een inhouding op het brutoloon. De werkgever verzorgt de afdracht aan PAWW. PAWW verstrekt de bijdragen aan de werknemers die aanspraak maken op de aanvulling.

De bijdrage van een werknemer is maximaal 0,75% van zijn brutoloon en afhankelijk van de uitkeringen die op jaarbasis voorzien zijn in verschillende sectoren. De verwachte bijdragen zijn: 0,1% in 2017 en 0,3% in 2018. De premie-inning loopt via Raet (aanbevolen door PAWW) direct bij de werkgevers middels een uitvraag. De afspraken worden vastgelegd in een aparte CAO.

2. *VPL / Pensioenpremie / Voorlichting Pensioen*

VPL

Door CAO-partijen is besloten de VPL-premie te handhaven op 1,3% tot en met eind 2020 (einde regeling). De VPL-aanspraken worden per 1 mei 2017 met ongeveer 18% verlaagd. Het aanvullende pensioen (OP + VPL) van de betreffende deelnemers wordt met gemiddeld 4% verlaagd. CAO-partijen hebben het Bpf gevraagd er voor te zorgen dat de verlaging per deelnemer niet meer bedraagt dan 10%.

Pensioenpremie

De verlaging van de premie met 0,4% voor werkgevers blijft in 2017 gehandhaafd. Verhoging van de premie met 0,2% voor werkgevers en verlaging van de premie met 0,2% voor werknemers in 2018.

Voorlichting pensioen

CAO-partijen vinden dat individuele pensioenvoorlichting aan werknemers van ouder dan 60 jaar van groot belang is. CAO-partijen dringen bij het bestuur van het Bpf aan op individuele voorlichting op het gebied van pensioen.

3. *Regeling onwerkbaar weer*

De wettelijke calamiteitenregeling is gewijzigd waardoor, met name de glazenwassersbedrijven, onevenredig geraakt zouden worden. CAO-partijen hebben daarom besloten om de huidige regeling in artikel 33 CAO te handhaven. De eigenrisicoperiode voor werkgevers blijft gehandhaafd op 0 dagen. Ook werknemers ondervinden geen nadeel omdat zij hun volledige loon betaald krijgen en pas na 4 weken 10% inleveren.

4. *Internationale solidariteit / goede doelen*

Voor CAO-partijen is tijdens deze CAO-periode een bedrag beschikbaar van € 15.000 voor internationale projecten / goede doelen. De RAS financiert deze projecten uit andere middelen dan vanuit de RAS-premie.

5. *Branchekaders gezondheidsbeleid*

Er is door CAO-partijen een branchevisie op verzuim ontwikkeld. Dit om de inloop van werknemers in het tweede ziektejaar te verminderen. Er is rekening gehouden met de wettelijke bepalingen. De kern van het gezondheidsbeleid is dat van werkgevers, op basis van goed werkgeverschap, verwacht mag worden dat enerzijds gestreefd wordt naar duurzame inzetbaarheid en inkomensbehoud van de werknemer en anderzijds naar reductie van de schadelast als gevolg van verzuim en de instroom in WIA. De werknemer heeft de verplichting om alles te doen dat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om weer aan het werk te kunnen en mee te werken aan de afspraken die daarover worden gemaakt. Indien een werknemer naar verwachting niet gere-integreerd kan worden bij de eigen werkgever, zal in een zo vroeg mogelijk stadium een interventie 2^e spoor worden ingezet middels een gecertificeerd re-integratie bedrijf. Werkgevers zullen zich hiertoe maximaal inspannen.

Het gezondheidsbeleid kent drie pijlers: preventiebeleid, verzuimbeleid en re-integratiebeleid. Het gezondheidsbeleid is uitgewerkt in bijlage 2 van de ARBO CAO. Er is een voorbeeld verzuimprotocol opgesteld dat is opgenomen als bijlage 3 bij de ARBO CAO. Het verzuimprotocol is richtinggevend en kan op bedrijfsniveau specifiek worden gemaakt. Afwijkingen op het protocol zijn, vanuit rationele redenen, toegestaan. In de komende jaren worden hiermee ervaringen opgedaan. Deze worden verwerkt in een definitieve procedure die in 2017 wordt vastgesteld.

Zoals overeengekomen in de vorige CAO hebben CAO-partijen ten aanzien van de loondoorbetaling in het 2^e jaar arbeidsongeschiktheid met elkaar vastgesteld dat 2017 een "leerjaar" is en dat aan het einde van 2017 (oktober 2017) de resultaten zullen worden geëvalueerd, waarbij er ruimte is voor afspraken voor de toekomst. Tegelijkertijd spreken CAO-partijen af dat gedurende het leerjaar 1000 leidinggevendenden worden opgeleid in aanpak ziekteverzuim (opleiding leidinggevendenden inclusief module ziekteverzuim). Dit in het streven naar een verbeterd niveau van leidinggeven. De overeengekomen uitgangspunten voor het ziekteverzuimbeleid staan verwoord in de notitie "Gezondheidsbeleid. Branchekaders voor een ondernemingsgerichte aanpak". Zie de afspraken daarover in de ARBO CAO.

6. *Verkorte werkdrukmeter*

Er is door CAO-partijen, in aanvulling op de bestaande werkdrukmeter, een verkorte werkdrukmeter ontwikkeld. Deze is makkelijk toegankelijk en wordt ingezet in situaties waarin geen meningsverschil is tussen werkgever en werknemers over het feit dat er werkdruk is, en waar men een beeld wil krijgen over de werkdruk en de belastende factoren. De resultaten van de werkdrukmeting worden met de werknemers besproken. De verkorte werkdrukmeter wordt toegevoegd aan de ARBO CAO.

7. *Duurzame inzetbaarheid*

CAO-partijen onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Gedurende de looptijd van de CAO worden er drie projecten/ pilots uitgewerkt. Het betreft:

- Duurzame inzetbaarheid, bredere en grotere contracten;
- Pilot Regelruimte;
- Pilot robotisering in de schoonmaaksector in 2025.

8. *Brede inzetbaarheid*

CAO-partijen stellen in 2017 een bedrag van € 100.000 en in 2018 een bedrag van € 200.000 beschikbaar voor brede inzetbaarheid van werknemers. Dit om werknemers in de gelegenheid te stellen om opleidingen te volgen voor andere functies dan binnen de schoonmaak beschikbaar zijn.

9. *Reiskosten*

CAO-partijen hebben het streven om te komen tot een nieuwe reiskostenregeling. Dit via een charter die tijdens de looptijd van de CAO wordt uitgewerkt.

10. *Bijdrage en functioneren RAS en RAS Examenbureau*

CAO partijen hebben de intentie om het functioneren van de RAS verder te verbeteren en zullen daartoe maatregelen treffen. Ook de positie van het RAS Examenbureau wordt daarbij betrokken

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
ARBEID EN GEZONDHEID VOOR HET
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF**

VAN 1 JANUARI 2017 TOT EN MET 31 DECEMBER 2019

Uitgave van de "Raad voor Arbeidsverhoudingen voor de
Schoonmaak- en Glazenwassersbranche"

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Tussen ondergetekenden:

de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB),
gevestigd te 's-Hertogenbosch, als partij ter ene zijde

en de

1. FNV, gevestigd te Utrecht;
2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde;
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor het tijdvak
vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

INHOUDSOPGAVE**1 BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSFEEER**

Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	97
-----------	-----------------------------------	----

2 BRANCHEKADERS GEZONDHEIDSBELEID

Artikel 2	Branchekaders gezondheidsbeleid	99
-----------	---------------------------------	----

3 ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 3	Door werkgever in acht te nemen uitgangspunten	101
Artikel 4	Door werknemer in acht te nemen uitgangspunten	102

4 MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 5	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	103
Artikel 6	Werkafwisseling	103
Artikel 7	Stofzuiger	103
Artikel 8	Handbediende schrob- en zuigmachine	103
Artikel 9	Mop	104
Artikel 10	Werkmethode glasbewassing	104
Artikel 11	Telescopisch wassysteem	104
Artikel 12	Hogedrukreiniging	104
Artikel 13	Organisatorische en productietechnische maatregelen	105
Artikel 14	Werkdrukmeter	105
Artikel 15	Klachtenregeling werkdruk	106
Artikel 16	Voorkoming en bestrijding ongewenste omgangsvormen	106
Artikel 17	Functioneringsgesprekken	107
Artikel 18	Werkoverleg	108
Artikel 19	Preventie en afhandeling prikaccidenten	108
Artikel 20	Preventie blootstelling aan cytostatica	108
Artikel 21	Preventie handeczeem	109
Artikel 22	Preventie blootstelling aan gevaarlijke stoffen	109
Artikel 23	Inventarisatie en registratie gevaarlijke stoffen	109

5 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 24	Dispensatie	111
Artikel 25	Inwerkingtreding en duur	111

HOOFDSTUK I

BEGRIPPENBEPALING EN WERKINGSSFEER

Artikel 1

DEFINITIES EN KARAKTER VAN DE CAO

In deze overeenkomst wordt, verstaan onder:

1. Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf: iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het op een door de opdrachtgever bepaalde locatie regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, woningen, straten/ wegen, (huisvuil-)containers, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord. Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.
2. Werkgever:
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 en tevens werkgever is als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (wet van 18 maart 1999, Stb. 184, zie: bijlage 1).
3. Werknemer:
Iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 van dit artikel werkt en tevens werknemer is als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (wet van 19 maart 1999, Stb. 184).
4. a. Uitzendkracht:
De uitzendkracht zoals bedoeld in art 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
b. Payroll:
De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. Branche:
Schoonmaak- en glazenwassersbranche: schoonmaak- dan wel glazenwassersbedrijven.
6. Direct-leidinggevende:
Werknemer die de functie van voorman/-vrouw, objectleider of rayonmanager (M/V) vervult.
7. Sociale partners:
De partijen die deze CAO hebben afgesloten.
8. Medezeggenschapsorgaan:
De ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging ingesteld voor de onderneming die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.

9. RAS:

De Raad voor Arbeidsverhoudingen in de Schoonmaak- en glazenwassersbranche ingesteld bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

10. Karakter van de CAO:

Deze CAO heeft een minimumkarakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast moeten worden.

HOOFDSTUK II

BRANCHEKADERS GEZONDHEIDSBELEID

Artikel 2

BRANCHEKADERS GEZONDHEIDSBELEID

1. Er is door sociale partners een branchevisie op verzuim ontwikkeld. Dit om de inloop van werknemers in het tweede ziektejaar te verminderen. Er is rekening gehouden met de wettelijke bepalingen
2. De kern van het gezondheidsbeleid is dat van werkgevers, op basis van goed werkgeverschap, verwacht mag worden dat enerzijds gestreefd wordt naar duurzame inzetbaarheid en inkomensbehoud van de werknemer en anderzijds naar reductie van de schadelast als gevolg van verzuim en de instroom in WIA. De werknemer heeft de verplichting om alles te doen dat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om weer aan het werk te kunnen en mee te werken aan de afspraken die daarover worden gemaakt. Indien een werknemer naar verwachting niet gere-integreerd kan worden bij de eigen werkgever, zal in een zo vroeg mogelijk stadium een interventie 2^e spoor worden ingezet middels een gecertificeerd re-integratie bedrijf.¹ Werkgevers zullen zich hiertoe maximaal inspannen.
3. Het gezondheidsbeleid kent drie pijlers; preventiebeleid, verzuimbeleid en re-integratiebeleid. Het gezondheidsbeleid is uitgewerkt in bijlage 2 van deze CAO.
4. Er is een voorbeeld verzuimprotocol opgesteld. Dit protocol is opgenomen in bijlage 3 bij deze CAO. Het verzuimprotocol is richtinggevend en kan op bedrijfsniveau specifiek worden gemaakt. Afwijkingen op het protocol zijn, vanuit rationele redenen, toegestaan. In de jaren 2016 en 2017 worden hiermee ervaringen opgedaan. Deze worden verwerkt in een definitieve procedure die in 2017 wordt vastgesteld.

¹ Onder een gecertificeerd re-integratie bedrijf wordt ook verstaan die bedrijven die door het UWV als respectabel en voldoende kwalitatief worden beschouwd.

HOOFDSTUK III

ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 3

DOOR WERKGEVER IN ACHT TE NEMEN UITGANGSPUNTEN

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen om deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemer doeltreffende en aan zijn/haar onderscheiden taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht wordt gegeven, noodzakelijk om de werknemer zijn werkzaamheden veilig en gezond uit te kunnen laten oefenen.

Toelichting: Er is introductie- en instructiemateriaal voor werknemers ontwikkeld dat via www.arboschoonmaak.nl te downloaden is. Instructie aan de hand van dit materiaal kan voorafgaan aan de uitgebreidere introductie of herinstructie maar komt niet in plaats hiervan.

3. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op veilig en gezond werken.
4. De werkgever zal in contact met de leveranciersgroep zich oriënteren op het gebruik van milieuvriendelijke middelen.
5. De werkgever zal bij het tot stand brengen en uitvoeren van arbobeleid rekening houden met zijn eigen verantwoordelijkheid, die van het medezeggenschapsorgaan en van individuele werknemers. De werkgever zal in het kader van het arbobeleid samenwerken met het medezeggenschapsorgaan en met interne of externe deskundigen.
6. De werkgever zal rekening houden met de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan in dit kader, als neergelegd in en op grond van de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbowet.
7. a. De werkgever moet een actief beleid voeren voor verbetering van de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Dit betekent in elk geval dat:
 - belastende werkzaamheden evenwichtig verdeeld worden tussen vaste werknemers en uitzendkrachten als de werkzaamheden op het project en de kennis en ervaring van de uitzendkrachten dat toelaten;
 - aan uitzendkrachten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden voorlichting en instructie wordt gegeven;
 - voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen beschikbaar zijn voor uitzendkrachten.

- b. Voor zover de bepalingen in deze CAO het naar hun aard met zich meebrengen, dient de werkgever zich er van te vergewissen dat deze van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.

Artikel 4

DOOR WERKNEMER IN ACHT TE NEMEN UITGANGSPUNTEN

1. De werknemer neemt de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht en draagt naar vermogen zorg voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.
2. De werknemer:
 - a. Gebruikt arbeidsmiddelen en risicovolle stoffen op de juiste wijze;
 - b. Gebruikt de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen op de juiste wijze;
 - c. Volgt de gegeven instructies over veilig en gezond werken op.
 - d. Brengt de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid meteen ter kennis aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatse met de leiding is belast.
3. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren als niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een gevaar voor zijn eigen leven of gezondheid of dat van anderen oplevert, zodanig dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. De werknemer dient hiervan onmiddellijk de leidinggevende of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.
4. De werknemer kan, als hij dit wenst, aangelegenheden die veiligheid, gezondheid of het milieu betreffen, altijd met zijn leidinggevende bespreken. Vervolgens kan hij indien nodig, deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming.

HOOFDSTUK IV MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 5

RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)

1. De werkgever moet in een RI&E vast te leggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt en - in het plan van aanpak dat deel uitmaakt van de RI&E - welke maatregelen zullen worden genomen in verband met deze risico's.
2. Er is een branchespecifieke digitale RI&E ontwikkeld en aan de branche ter beschikking gesteld.
3. Voor het werken op hoogte is een aparte module glas- en gevelreiniging beschikbaar via onder andere de branchespecifieke RI&E.

Toelichting: De digitale branche RI&E is toegankelijk via www.rieschoonmaak.nl

FYSIEKE BELASTING

Artikel 6

WERKAFWISSELING

1. De werkgever moet bij het maken van werkprogramma's zo veel mogelijk streven naar werkafwisseling en variatie in taken van de werknemers.
2. Ter bevordering van werkafwisseling en variatie in taken moet de werkgever dit onderwerp opnemen als een verplicht agendapunt op het werkoverleg.

Artikel 7

STOFZUIGER

De werkgever moet aan de werknemer een stofzuiger beschikbaar stellen die voldoet aan de hiervoor vastgestelde ergonomische eisen. Geadviseerd wordt dat de stofzuiger tevens voldoet aan de hiervoor vastgestelde aanbevelingen. Deze eisen en aanbevelingen maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 4).

Artikel 8

HANDBEDIENDE SCHROB- EN ZUIGMACHINE

De werkgever wordt aanbevolen aan de werknemer zo nodig een handbediende schrob- en zuigmachine beschikbaar te stellen die voldoet aan de hiervoor vastgestelde ergonomische criteria. Deze criteria maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 5).

Artikel 9

MOP

De werkgever wordt aanbevolen om aan de werknemer voor het reinigen van gladde, niet al te vieze vloeren een microvezelmop beschikbaar te stellen. Voor overige werkzaamheden wordt aanbevolen aan de werknemer een mop met telescoopsteel ter beschikking te stellen.

Artikel 10

WERKMETHODE GLASBEWASSING

Werkgever moet een risico-inventarisatie maken op basis waarvan vastgesteld kan worden welke werkmethode van glasbewassing in de specifieke situatie het veiligst en het minst zwaar is. Er is een checklist Arbeidshygiënische strategie opgesteld. Deze is beschikbaar via: www.arboschoonmaak.nl.

Artikel 11

TELESCOPISCH WASSYSTEEM

1. Een telescopisch wassysteem mag uitsluitend gehanteerd worden als voldaan is aan de vastgestelde eisen ten aanzien van:
 - het wassysteem zelf;
 - de maximale werkhoogte;
 - het maximale aantal vierkante meters per gebouw;
 - het maximale aantal vierkante meters per dag;
 - de vrije afstand tot de gevel.
2. De eisen bij het gebruik van een telescopisch wassysteem, waaronder een maximaal aantal vierkante meters per werknemer per dag, maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 7).
3. Om het werken met het telescopisch wassysteem minder belastend te maken is het waspak ontwikkeld. Het wordt werkgevers aanbevolen om werknemers gebruik te laten maken van het waspak. Er is meer informatie beschikbaar via: www.arboschoonmaak.nl, bij "veilig-werken-op-hoogte".

Artikel 12

HOGEDRUKREINIGING

1. Tijdens hogedrukreinigingswerkzaamheden moet gehoorbescherming die tenminste een geluidsreductie van 15 decibel realiseert, gedragen worden.
2. Gebruik van een vuilfrees ('roterende nozzle') dient zo veel mogelijk vermeden te worden. Wanneer toepassing van een vuilfrees noodzakelijk is, is het niet toegestaan dat de werknemer de vuilfrees meer dan 2 uur per dag gebruikt.
3. Er zijn Richtlijnen veilig werken met hoge drukreiniging opgesteld en aan de branche ter beschikking gesteld (zie: bijlage 8).

WERKDRUK

Artikel 13

ORGANISATORISCHE EN PRODUCTIETECHNISCHE MAATREGELEN

1. Aanbevolen wordt dat het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf in de aanbestedingsfase gebruik maakt van de lijst Aandachtspunten Arbeidsomstandigheden Schoonmaak (AAS-lijst). Deze lijst maakt onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 9).
2. Ieder contract dat het schoonmaakbedrijf afsluit met een opdrachtgever bevat afspraken over de volgende onderwerpen:
 - a. Kleet- en wasruimte voor de werknemer(s) van het schoonmaakbedrijf;
 - b. Opbergruimte voor door de werknemer(s) te gebruiken middelen en materialen;
 - c. Eigen opkomstruimte voor de werknemer(s);
 - d. Het door de werknemer(s) gebruik kunnen maken - tijdens de schoonmaakuren - van de beschikbare en relevante faciliteiten voor het eigen personeel van de opdrachtgever.
3. Bij de verwerving van een nieuw schoonmaakobject en bij de verlenging van een contract dient de werkgever in samenspraak met de opdrachtgever de werknemers op het betreffende object te informeren over de (gewijzigde) contractafspraken die van belang zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden en hen goede taakinstructies te geven.

Artikel 14

WERKDRUKMETER

1. Er zijn 2 meetinstrumenten om per object, rayon en/of bedrijf de werkdruk te meten: de werkdrukmeter schoonmaak en de korte werkdrukmeter:
 - a. De werkdrukmeter schoonmaak. Deze geeft in één oogopslag inzicht in de hoogte van de ervaren werkdruk, mogelijke oorzaken en de gevolgen;
 - b. De korte werkdrukmeter. Deze geeft een globaal beeld van de werkdruk en een beeld van de belastende factoren.
 Beide werkdrukmeters maken deel uit van deze CAO (zie: bijlage 10).
2. De inzet van een werkdrukmeter is verplicht bij heraanbesteding van objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar: 6 maanden voor beëindiging van het contract en 6 maanden na de start van het nieuwe contract.
3. De meetinstrumenten zijn kosteloos beschikbaar via www.werkdrukmeterschoonmaak.nl.

Artikel 15

KLACHTENREGELING WERKDruk

Er is een klachtenregeling Werkdruk. Deze klachtenregeling maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 11).

Artikel 16

VOORKOMING EN BESTRIJDING ONGEWENST GEDRAG

1. In afwijking van artikel 1 lid 3 wordt in dit artikel en in bijlage 12 en bijlage 13 onder werknemer verstaan: iedere man of vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft (gehad) met de werkgever, alsmede de bestuurder, alsmede degene die als uitzendkracht voor de werkgever werkzaam is (geweest). Tevens wordt hiertoe gerekend de werknemer van de opdrachtgever die op tijdelijke basis wordt (werd) ingeleend van die opdrachtgever.
2. Partijen erkennen het recht van een werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag dienen zowel werkgever en werknemer ten opzichte van elkaar, als werknemers onderling, dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie en discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst, levensovertuiging en seksuele voorkeur evenals agressie en geweld binnen de arbeidsverhouding niet worden toegestaan en kan dergelijk gedrag tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.
3. Als een werknemer bij of door een cliënt, door de bestuurder van de eigen onderneming dan wel door een collega binnen de eigen onderneming wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen:
 - heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij de betrokken cliënt onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden oplevert voor ontslag in de zin van artikel 7:678 BW;
 - heeft hij/zij de plicht het voorval onmiddellijk bij de werkgever of een daartoe door de werkgever aangewezen (vertrouwens)persoon te melden en heeft hij/zij het recht een klacht in te dienen volgens de bij de werkgever geldende procedure;
 - heeft hij/zij het recht om voor advies de Centrale Vertrouwenspersoon te benaderen.
4. Als de werknemer een geval van ongewenste omgangsvormen bij de werkgever of de daartoe door de werkgever aangewezen vertrouwenspersoon of de ingestelde Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen heeft gemeld, is de werkgever verplicht een onderzoek in te stellen of te doen instellen en neemt hij dusdanige maatregelen dat herhaling wordt voorkomen.

5. Als de werkgever de klacht niet behandelt of niet laat behandelen, dan wel procedurevoorschriften zijn overschreden, dan wel als de klager om hem/haar moverende reden geen gebruik wenst te maken van de regeling op bedrijfsniveau, kan de werknemer een melding doen aan de RAS. De RAS heeft een Centrale Vertrouwenspersoon benoemd welke is belast met de opvang van de klager. De vertrouwenspersoon zal klager adviseren, eventueel bijstaan en kan overleg voeren met de betrokkenen bij de bedrijfsonderdelen om te trachten tot een goede oplossing te komen.
6. De klager kan desgewenst de klacht indienen bij de Klachtencommissie RAS. De klachten dienen binnen een periode van 3 jaar na de confrontatie met ongewenste omgangsvormen te worden ingediend. De Klachtencommissie RAS kan, als er ter beoordeling van de commissie sprake is van een ernstige klacht, deze in behandeling nemen ook als deze na het derde jaar na confrontatie met ongewenste omgangsvormen wordt ingediend. De Klachtencommissie RAS doet na een hoorzitting uitspraak en zal de werkgever wijzen op te treffen maatregelen. Als er op bedrijfsniveau wel een regeling bestaat maar hiervan geen gebruik wordt gemaakt, dient bij het indienen van de klacht gemotiveerd te worden aangegeven waarom men hiervan geen gebruik maakt.
7. De klachtenregeling over tot het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 12 en bijlage 13).

Toelichting: De Centrale Vertrouwenspersoon van de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche is te bereiken op het (gratis) telefoonnummer 0800-0230654.

Artikel 17

FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

1. De werkgever zal jaarlijks met alle direct-leidinggevenden functioneringsgesprekken houden, waar het onderwerp werkdruk een punt van aandacht is.
2. De werkgever zal jaarlijks met de werknemers van 50 jaar en ouder een functioneringsgesprek houden. Dit functioneringsgesprek vindt plaats in werktijd op het object waar de werknemer normaal werkzaam is. Een format voor de gesprekken is beschikbaar via www.arboschoonmaak.nl.

Artikel 18

WERKOVERLEG

1. De werkgever moet er zorg voor dragen dat iedere werknemer regelmatig werkoverleg heeft met collega's en de daartoe aangewezen direct-leidinggevende.
2. Voor werknemers werkzaam in zgn. sleutelpanden geldt dat het werkoverleg kan plaatsvinden gecombineerd met het bezoek van de objectleider of dat zij deelnemen aan het werkoverleg op een ander, groter object of dat een aparte bijeenkomst wordt georganiseerd.
3. Het werkoverleg zal binnen werktijd plaatsvinden.

BIOLOGISCHE AGENTIA

Artikel 19

PREVENTIE EN AFHANDELING PRIKACCIDENTEN

Als uit de RI&E blijkt dat er een gerede kans bestaat dat de werknemer tijdens zijn werkzaamheden op een zodanige wijze in contact komt met bloed of lichaamsvloeistoffen van een andere persoon ('prikaccident') dat hij of zij risico loopt besmet te worden met Hepatitis B, Hepatitis C, HIV moet de werkgever:

- a. de werknemer in de gelegenheid stellen zich voor rekening van de werkgever preventief te laten vaccineren tegen Hepatitis B. Dit met inachtneming van de integriteit van het eigen lichaam van de werknemer;
- b. overige maatregelen nemen ter voorkoming van prikaccidenten en ter bevordering van een juiste afhandeling van prikaccidenten. Het hiertoe ontwikkelde Protocol Prikaccidenten voor schoonmaakwerkzaamheden maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 14).

CYTOSTATICA

Artikel 20

PREVENTIE BLOOTSTELLING AAN CYTOSTATICA

Als uit de RI&E blijkt dat er een gerede kans bestaat dat de werknemer tijdens zijn werkzaamheden blootgesteld wordt aan cytostatica moet de werkgever maatregelen nemen ter voorkoming hiervan. Het hiertoe ontwikkelde Protocol Veilig omgaan met cytostatica voor schoonmaakwerkzaamheden maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 15).

HANDECZEEM

Artikel 21

PREVENTIE HANDECZEEM

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden voorgelicht over het risico op (het ontwikkelen van) handeczeem en de voorschriften die erop gericht zijn dit risico te voorkomen of te beperken. Het daartoe ontwikkelde Protocol preventie handeczeem maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 16).

GEVAARLIJKE STOFFEN

Artikel 22

PREVENTIE BLOOTSTELLING AAN GEVAARLIJKE STOFFEN

1. De werkgever zorgt voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer die tijdens zijn werkzaamheden mogelijk wordt blootgesteld aan gevaarlijke stoffen in schoonmaak- en onderhoudsmiddelen.
2. De hiertoe opgestelde Protocollen veilig werken met stoffen voor de subsectoren reguliere schoonmaak, gevelreiniging, voedingsmiddelen, gezondheidszorg, non-food/IGK en reiniging vervoersmiddelen maken deel uit van deze CAO (zie: bijlage 17).

Artikel 23

INVENTARISATIE EN REGISTRATIE GEVAARLIJKE STOFFEN

1. De werkgever moet de risico's van mogelijk gevaarlijke stoffen in schoonmaak- en onderhoudsmiddelen die de werknemer tijdens zijn werkzaamheden gebruikt, inventariseren en beoordelen en de werknemer voorlichten over deze risico's.
2. Als de middelen die de werknemer tijdens zijn werkzaamheden gebruikt zeer gevaarlijke stoffen bevatten, moet de werkgever bovendien een aanvullende registratie doen.
3. Voor veel gebruikte schoonmaakmiddelen zal de werkgever de voor de branche ontwikkelde Veilige Werkwijze of WIK-maker gebruiken. Er is meer informatie beschikbaar via: www.arboschoonmaak.nl.

HOOFDSTUK V OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 24

DISPENSATIE

1. De RAS is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van de bepalingen van deze overeenkomst toe te staan.
2. Een verzoek om dispensatie dient schriftelijk bij de RAS te worden ingediend.
3. In het verzoek dient ten minste te worden opgenomen:
 - naam en adres van de verzoeker;
 - ondertekening door de verzoeker;
 - een nauwkeurige beschrijving van de bijzondere omstandigheden, het bereik van het dispensatieverzoek en de onderliggende argumentatie.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek door de RAS nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De RAS kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten.
6. De verzoeker zal binnen 2 maanden, na ontvangst van alle relevante stukken, een schriftelijk en gemotiveerd besluit van de RAS ontvangen.

Artikel 25

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst is geldig vanaf 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2019. Hiervoor is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

BIJLAGEN ZIJN TE VINDEN OP WWW.RAS.NL EN WWW.ARBOSCHOONMAAK.NL

- Bijlage 1: Artikel 1, eerste en tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998
- Bijlage 2: Gezondheidsbeleid
- Bijlage 3: Verzuimprotocol
- Bijlage 4: Ergonomische criteria stofzuigers
- Bijlage 5: Ergonomische criteria schrob- en zuigmachines
- Bijlage 6: Vervallen
- Bijlage 7: Eisen telescopisch wassysteem
- Bijlage 8: Richtlijnen veilig werken hogedrukreiniging
 - a. Checklist algemene aandachtspunten hogedrukreiniging
 - b. Checklist materiaal hogedrukreiniging
 - c. Checklist persoonlijke beschermingsmiddelen hogedrukreiniging
 - d. Checklist veilige werkomgeving hogedrukreiniging
 - e. Checklist verantwoordelijkheden hogedrukreiniging
- Bijlage 9: AAS-lijst
- Bijlage 10: Protocol werkdrukmeter
- Bijlage 11: Klachtenregeling Werkdruk
- Bijlage 12: Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag
- Bijlage 13: Reglement Klachtencommissie RAS
- Bijlage 14: Protocol prikaccidenten voor schoonmaakwerkzaamheden
- Bijlage 15: Protocol veilig omgaan met cystostatica voor schoonmaakwerkzaamheden
- Bijlage 16: Protocol Preventie handeczeem
- Bijlage 17: Protocollen Veilig werken met stoffen
 - a. Protocol Veilig werken met stoffen in de gevelreiniging
 - b. Protocol Veilig werken met stoffen in de transportreiniging
 - c. Protocol Veilig werken met stoffen in de gezondheidszorg
 - d. Protocol Veilig werken met stoffen in de reguliere schoonmaak
 - e. Protocol Veilig werken met stoffen in de voedingsmiddelensector
 - f. Protocol Veilig werken met stoffen in de non-food/IGK-sector

CNV SCHOONMAAK

CNV Schoonmaak behartigt de belangen van de schoonmakers en glazenwassers in Nederland. De bond onderhandelt voor hen over de CAO en helpt individuele leden als zij met vragen zitten.

De CAO

De CAO geldt voor zo'n 150.000 werknemers in de schoonmaak en de glazenwasserij. Voor het CAO-overleg begint, vraagt CNV Schoonmaak aan leden om hun mening. Welke onderwerpen vinden zij belangrijk? Tijdens de onderhandelingen houdt de bond de leden op de hoogte via nieuwsbrieven. Wordt er een akkoord bereikt, dan is het woord ook weer aan de leden: accepteren zij het of niet?

Individuele hulp aan leden

CNV Schoonmaak helpt leden als zij met vervelende situaties te maken krijgen. Bijvoorbeeld een reorganisatie. Of een contractswisseling. De bond overlegt dan met werkgevers en zorgt ervoor dat de schoonmakers krijgen (of houden) waar ze recht op hebben. Leden kunnen ook altijd bij de bond terecht met allerlei vragen, bijvoorbeeld over het loonstrookje, toeslagen, arbeidstijden, pensioen en arbeidsomstandigheden.

Uitgebreide dienstverlening

De leden van CNV Schoonmaak kunnen gebruikmaken van een uitgebreide dienstverlening. Bijvoorbeeld rechtshulp, zowel bij problemen op het werk als in de privésfeer. Of gratis cursussen, hulp bij de loopbaan of hulp bij het invullen van het belastingformulier. Omdat veel schoonmakers parttime werken, is een lidmaatschap voor hen extra aantrekkelijk: voor hen geldt een lagere contributie.

CNV Schoonmaak heeft ook een eigen website.

Wil je meer weten, of lid worden?

Kijk dan op www.cnvschoonmaak.nl of bel naar CNV Info: 030-7511007.

FNV

Nooit meer onzichtbaar!

Schoonmakers doen belangrijk werk. Zonder de schoonmaker kunnen de leraar, de directeur, de secretaresse of de minister hun werk niet doen. En waar een sterke vakbond is, krijgen de schoonmakers ook het respect en de cao die ze verdienen.

Wanneer schoonmakers samen opstaan, krijgen ze het beter. Dan zijn we niet meer onzichtbaar. Dan krijgen we wel gewoon doorbetaald bij ziekte en krijgen we meer loon. En het kan nog veel beter. Meer aandacht voor de hoge werkdruk of meer vaste contracten bijvoorbeeld. Dus sluit je aan bij FNV Schoonmaak, de vakbond van schoonmakers! Want samen staan we sterk. En wie sterk is, kan winnen!

www.schoongenoeg.nu

www.facebook.com/fnvschoongenoeg

OSB (Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten)

OSB is de brancheorganisatie van de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. Zij behartigt de belangen van ruim 300 leden, die met 100.000 medewerkers 70% van de totale omzet van de markt realiseren. Bedrijven die zich voornamelijk op de zakelijke markt richten zoals de schoonmaak van kantoren, treinen, vliegtuigen en scholen. En glazenwassen, gevelbehandeling, reconditionering en reiniging in de voedingsmiddelenindustrie.

Lidmaatschapsvoordelen

OSB treedt op als collectieve belangenbehartiger bij de cao-onderhandelingen en brengt het maatschappelijk en economische belang van de schoonmaak- en glazenwassersbranche voor het voetlicht. Om leden te ondersteunen biedt OSB een uitgebreid dienstenpakket. Zij kunnen o.a. terecht bij de helpdesks en krijgen zo snel antwoord op verschillende soorten vragen. In de OSB academie worden trainingen en cursussen aangeboden ter ondersteuning van het ondernemer- en werkgeverschap. Daarnaast profiteren van leden van aantrekkelijke kortingen op bijvoorbeeld verzekeringen, verzuimmanagement en brandstof. Via verschillende communicatiekanalen houdt OSB de leden op de hoogte van ontwikkelingen in de branche.

Het OSB-Keurmerk staat voor kwaliteit

De leden van ondernemersorganisatie OSB willen zich nadrukkelijk onderscheiden van bedrijven die het niet zo nauw nemen met de regels. Vandaar dat voor hen het OSB-Keurmerk verplicht is. Het keurmerk garandeert opdrachtgevers dat zij te maken hebben met bedrijven die de CAO naleven en die staan voor kwaliteit, betrouwbaarheid en goed werkgeverschap. Glas- en gevelreinigers kunnen daarboven op nog het keurmerk Glas & Gevel halen, waarmee zij aantonen aan specifieke veiligheidseisen te voldoen.

Tevens geldt voor OSB-leden de Code Verantwoordelijk Marktgedrag, waarin is vastgelegd dat alle betrokken partijen bij aanbestedingen niet alleen kijken naar de prijs, maar ook kwaliteit van de uitvoering en de arbeidsomstandigheden moeten worden meegewogen. Daarmee geven de leden van OSB een helder en duidelijk signaal af: niet alleen de prijs telt, maar vooral kwaliteit staat voorop.

In de ledenlijst op de website van OSB is snel en eenvoudig te vinden welke schoonmaak- en glazenwassersbedrijven het OSB-Keurmerk hebben.

Meer informatie over OSB en het OSB-Keurmerk

T (073) 648 38 50

www.osb.nl | info@osb.nl | [@OSBNieuws](https://twitter.com/OSBNieuws)



