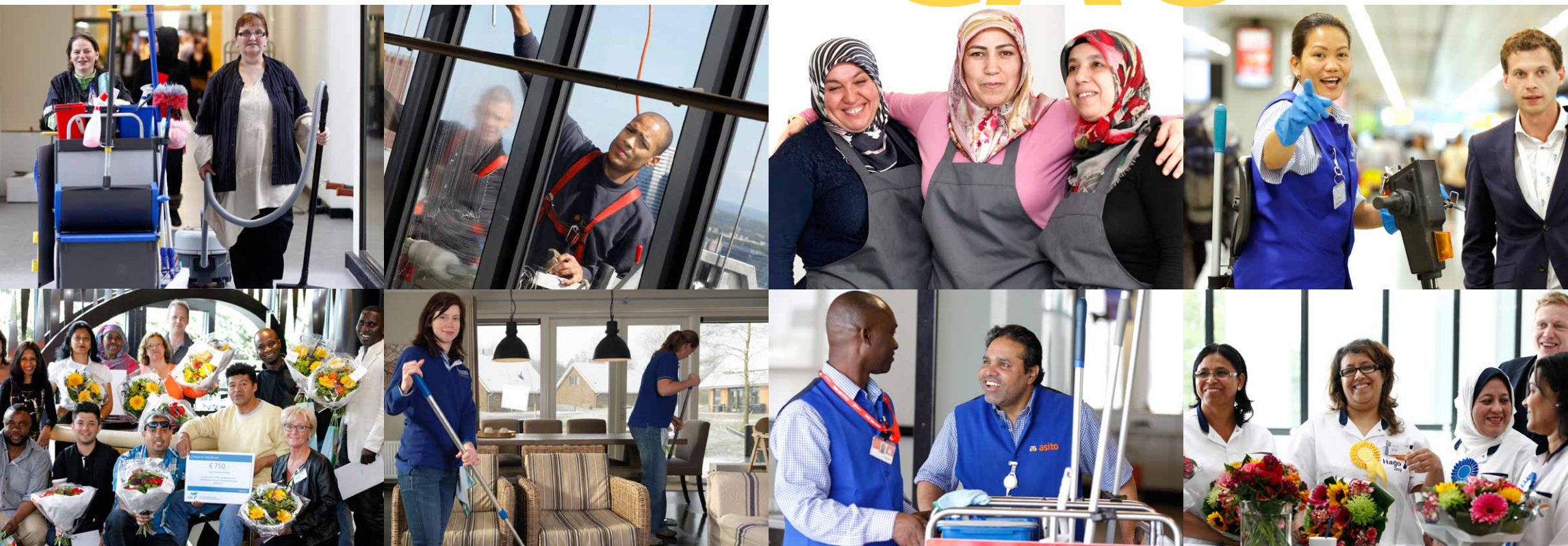




CAO



Collectieve arbeidsovereenkomst
in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

2014 - 2016

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

VAN 1 JANUARI 2014 TOT EN MET 31 DECEMBER 2016

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	Basisuurloon, specialistentoeslag, inleerperiode en Participatiewet	25
Artikel 15	Eindejaarsuitkering	26
Artikel 16	Basisuurloon voorman/-vrouw	27
Artikel 17	Consignatie	27
Artikel 18	Toeslag bijzondere uren	28
Artikel 19	Toeslag overwerk	29
Artikel 20	Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren	29
Artikel 21	Toeslag Bedrijfshulpverlener	29
Artikel 22	Waarnemingstoeslag	29
Artikel 23	<i>Vervallen</i>	29
Artikel 24	Feestdagen	30

Artikel 25	Wijze van betaling	30
Artikel 26	Vakantietoeslag	31
8	VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF	
Artikel 27	Vakantie	33
Artikel 28	Betaald verlof	33
Artikel 29	Onbetaald verlof	34
Artikel 30	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	34
9	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	
Artikel 31	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	35
10	UITKERINGEN	
Artikel 32	Uitkering bij overlijden	37
Artikel 33	Onwerkbaar weer	37
11	VERGOEDINGEN	
Artikel 34	Reistijden- en reiskostenregeling	39
Artikel 35	Reiskosten Schiphol	40
12	OPLEIDING EN ONTWIKKELING	
Artikel 36	Opleiding en ontwikkeling	41
Artikel 37	Studiekosten	42
13	WERKGELEGENHEID	
Artikel 38	Werkgelegenheid bij contractswisseling	43
Artikel 39	Ontslag	47
14	OVERIGE BEPALINGEN	
Artikel 40	Vakbondsvoorzieningen	49
Artikel 41	Vakbondscontributie	50
Artikel 42	Geschillencommissie / Bindend advies procedure RAS	50
Artikel 43	Bedrijfstakpensioenfondsen	50
Artikel 44	Vervallen	50
Artikel 45	Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	50
Artikel 46	Dispensatie	51
Artikel 47	Financiering Branche-organen (RAS)	51
Artikel 48	Inwerkingtreding en duur	51

15	CAO-DEEL VOOR SPECIALISTISCHE REINIGING	
Artikel 1	Gelding	53
Artikel 2	Kenmerken specialistische reiniging	53
Artikel 3	Segmenten specialistische reiniging en functies	53
Artikel 4	Basis(vak)opleiding en ontwikkeling	54
Artikel 5	Consignatie	55
Artikel 6	Vervallen gevarentoeslag	55
Artikel 7	Reistijden- en reiskostenregeling	56
Artikel 8	Contractswisseling en onderaanneming	56
16	CAO-DEEL VOOR ADMINISTRatieve, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN: C-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	59
Artikel 2	Referentiefuncties	60
Artikel 3	Minimumsalarisniveau	60
17	CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	63
Artikel 2	Toeslag bijzondere uren	63
Artikel 3	Feestdagen en vakantie	64
18	BIJLAGEN	
Bijlage I	Dagloon	65
Bijlage II	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	66
Bijlage III	Loontabellen	69
Bijlage IV	Overdrachtsprotocol vakantieuren, vakantietoeslag en spaaruren bij contractswisseling	73
Bijlage V	Overzicht wettelijke verlofregelingen	74
Bijlage VI	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2014-2016	76

REGISTER

Arbeidsduur	Artikel 11
Arbeidsovereenkomst:	
- aanvang	Artikel 7
- aard	Artikel 9
- beëindiging	Artikel 10
- duur	Artikel 9
- wijziging	Artikel 8
Arbeidsongeschiktheid:	
- uitkering	Artikel 31
- vakantie	Artikel 30
Arbeidstijd en rusttijd	Artikel 12
Arbeidstherapie	Artikel 1 lid 14
Basisuurlonen	Artikel 14 en bijlage III
Bedrijfshulpverlener: toeslag	Artikel 21
Bedrijfstakingpensioenfonds	Artikel 43
Betaald verlof	Artikel 28
Betaling (wijze van)	Artikel 25
Bijzondere uren: toeslag	Artikel 18 en 20
Bindend advies procedure RAS	Artikel 42
Consignatie	Artikel 17 en artikel 5 Specialistendeel
Contractswisseling	Artikel 38 en bijlage IV
Contractswisseling en onderaanneming	Artikel 8 Specialistendeel
Dagloon	Bijlage I
Definities	Artikel 1
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
Gevarentoeslag (vervallen)	Artikel 6 Specialistendeel
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Inleerperiode	Artikel 14 leden 7 en 8
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 48
Jeugdige werknemers	Artikel 14 lid 2 en 6
Loongroepindeling	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Loontabellen	Bijlage III en artikel 3 C-deel
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
Overwerk: toeslag	Artikel 19 en 20
Participatiewet	Artikel 14 lid 9
Payroll	Artikel 5
Protocol	Bijlage VI
RAS	Artikel 47
Referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 13
Reistijden- en reiskostenregeling	Artikel 34 en artikel 7 Specialistendeel
Reiskosten Schiphol	Artikel 35
Scholencontract	Artikel 9 lid 1h
Segmenten specialistische reiniging	Artikel 3 Specialistendeel
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 1g
Specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage III
Specialistische reiniging	Artikel 2 Specialistendeel
Studiekosten	Artikel 37
Toeslag voor:	
- bijzondere uren	Artikel 18 en artikel 2 D-deel
- bedrijfshulpverlener	Artikel 21
- cumulatie toeslagen	Artikel 20
- feestdagen	Artikel 18 en artikel 3 D-deel
- gevaren	Artikel 6 Specialistendeel
- overwerk	Artikel 19
- specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage III
- vakantietoeslag	Artikel 26
- VET (vereenvoudigingstoeslag)	Artikel 1 lid 11
- voorman/-vrouw	Artikel 16
- waarneming	Artikel 22
Uitkering:	
- bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 31
- bij overlijden	Artikel 32
Uitzendbureaus	Artikel 5
Uitzendkrachten	Artikel 9
Vakantie	Artikel 27
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 30
Vakantieuken bij contractswisseling	Bijlage IV

Vakantietoeslag	Artikel 26
Vakbondscontributie	Artikel 41
Vakbondsvoorzieningen	Artikel 40
Verlof:	
- betaald	Artikel 28
- onbetaald	Artikel 29
Verplichtingen:	
- werkgever	Artikel 2
- werknemer	Artikel 3
Voorman/-vrouw	Artikel 16
Waarnemingstoeslag	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 Bondgenoten, 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 regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, woningen, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord¹.
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 de 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.
b. Payroll:
De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. **Bestuurder:**
Hij of zij die alleen of met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.
6. **Vakvereniging(en):**
FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, en andere erkende vakverenigingen, zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
7. **Basisuurloon:**
Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de CAO waarover de toeslagen van artikel 18 en 19 van deze CAO berekend worden.
8. **Uurloon:**
Het bruto loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.

¹ Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.

9. Loon:

Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eenmalige uitkering.

10. Dagloon:

Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage I.

11. 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 CAO-deel Specialistische reiniging 2014-2016.

12. Echtgeno(o)t(e):

Als er in deze CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer duurzaam samenleeft en een gezamenlijke huishouding voert. Dit moet wel worden aangetoond met het wettelijk geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract.

13. 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.

14. Arbeidstherapie:

Een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkherleving.

15. 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 het schoonmaak- dan wel glazenwassersbedrijf.

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 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 kalamiteitenwerkzaamheden en vakantiewerk buiten beschouwing blijven.
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 bedrijfstakingen worden afgedragen;
 - de gedetacheerde werknemers worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

GRENDOERSCHRIJDENDE ARBEID

1. In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid is deze CAO van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer die in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerd door een ander recht dan het Nederlandse recht.
2. De CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerd waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid.

AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**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.

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 werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk de volgende arbeidsovereenkomsten aangaan:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - b. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 9 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 9 maanden worden verlengd.
 - c. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter vervanging van een met name genoemde arbeidsongeschikte werknemer. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor de tijd van 2 jaar zijn aangegaan.
 - e. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximum van 24 maanden voor een nader omschreven karwei (karwei: werkzaamheden in verband met speciale en/of eenmalige schoonmaakopdrachten en waarvan het einde objectief bepaalbaar is). Indien deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode korter dan 24 maanden, kan deze arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668a BW worden gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.
 - f. Een arbeidsovereenkomst voor de duur van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding) die de werknemer volgt met een maximum van 2 jaar.
 - g. Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd met een maximum van 6 maanden dan wel voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt een minimum van 8 uur per periode van 4 weken. De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht is in het bijzonder bedoeld voor die arbeidsrelaties waarbij de werkzaamheden met zich meebrengen dat het aantal te werken uren per periode aanmerkelijk wisselend is. Deze overeenkomst zal worden aangegaan volgens het model dat op de website van de RAS is opgenomen.

- h. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met een spaarurenregeling voor een werknemer die werkzaam is op een object met een vaste bedrijfssluiting (met een minimale sluiting van 6 weken per kalenderjaar). Per 1 januari 2015 kan de werknemer kiezen voor een zogenaamd scholencontract (met een ondergrens van 40 werkweken per kalenderjaar). Er wordt gebruikgemaakt van de modellen die op de website van de RAS zijn opgenomen.
 - i. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De eerste 2 maanden van een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst wordt afgesproken dat geen proeftijd zal gelden of een kortere periode wordt overeengekomen. Vanaf 1 januari 2015 geldt dat er alleen een proeftijd van maximaal 2 maanden kan gelden bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 3. 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.
 4. 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

5. De som van het uitzendwerk -aansluitend gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd- bedraagt maximaal 18 maanden. Dit is in lijn met de uitgangspunten voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd volgens artikel 9 lid 1a, b en c CAO.
6. 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.
7. Een uitzendkracht die 12 maanden is ingeleend bij een werkgever heeft, indien de werkzaamheden binnen 3 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 overeengekomen proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3. Van rechtswege na het verstrijken van de schriftelijk overeengekomen duur bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur volgens artikel 9 lid 1 sub a t/m h.
4. Door opzegging door de werknemer.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de volgende opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen:
 - a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste zes weken zal bedragen.
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. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;

- c. ten aanzien van de werknemer vanaf 45 jaar tot de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van het 45e jaar heeft geduurd, zulks tot een maximum van 13 weken extra.
- 6. 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.
- 7. Op iedere andere wijze die de wet toestaat, met name wegens ontslag op staande voet (artikel 7:677 BW) of in gevallen waarin gewichtige redenen (artikel 7:685 BW) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter van de Rechtbank rechtvaardigen.
- 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.

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 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 8 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 II². 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 zijn geactualiseerd en opgenomen in bijlage II van de CAO. Dit nieuwe materiaal dient uiterlijk 1 januari 2015 te zijn geïmplementeerd door de werkgever. In het jaar 2014 bestaat de mogelijkheid om gebruik te blijven maken van het referentiemateriaal uit de CAO 2012-2013.
3. De nieuwe functies (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I, II en III, plus bijbehorende loongroepindeling gelden per 1 juli 2014.
4. De referentiefuncties worden om de vijf jaar bijgewerkt.
5. Een werknemer kan in meerdere functies worden ingedeeld onder de voorwaarde dat er sprake is van het uitvoeren van verschillende functies op verschillende objecten.

² Voor een beschrijving van referentiefuncties kan het functiehandboek op www.ras.nl worden geraadpleegd.

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14

BASISUURLOON, SPECIALISTENTOESLAG, INLEERPERIODE EN PARTICIPATIEWET

1. Er zijn 6 loongroepen.
2. De jeugdlonen zijn als volgt gerelateerd aan het basisuurloon bij 0 dienstjaren:
 - 17 jaar en jonger: 45%
 - 18 jaar: 55%
 - 19 jaar: 65%
 - 20 jaar: 75%
 - 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 als volgt verhoogd:
 - 2% per 1 juli 2014. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2014 of per 1 juli 2014;
 - 2% per 1 juli 2015. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2015 of per 1 juli 2015;
 - 2% per 1 juli 2016. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2016 of per 1 juli 2016.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 contractwisseling 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 aantoont dat op het moment van verlaten van de branche de inleerperiode niet op de werknemer van toepassing was.
9. Werknemers die vanaf 1 januari 2015 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.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. In 2014, 2015 en 2016 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 van 1,8% in 2014, 2,0% in 2015 en 2,2% in 2016 wordt berekend over het bruto-inkomen in de referentieperiode.
3. Onder referentieperiode wordt hier verstaan:
 - 2014: 1-1-2014 tot en met 31-12-2014;
 - 2015: 1-1-2015 tot en met 31-12-2015;
 - 2016: 1-1-2016 tot en met 31-12-2016.
4. 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 vakantietoeslag en VET.
5. De uitbetaling geschiedt samen met het loon over december respectievelijk in of samen met loonperiode 13 van het referentiejaar met inachtneming van de leden 7 en 8 van dit artikel.
6. Bij einde dienstverband bij een werkgever of bij contractwisseling 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.

7. 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 loonperioden 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 loonperioden 1 tot en met 13.
8. 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

BASISUURLOON VOORMAN/-VROUW

1. De voorman/-vrouw wordt één loongroep hoger ingedeeld dan de loongroep van de werknemers waarop toezicht wordt gehouden.
2. De voorman/vrouw die toezicht houdt op werknemers ingedeeld in loongroep 2 plus 5%, wordt ingedeeld in loongroep 3 plus 5%.
3. Zodra een werkgever is overgestapt op het geactualiseerde referentiemateriaal (zie: bijlage II CAO) zijn de voorgaande leden niet meer van toepassing. Dit nieuwe materiaal dient uiterlijk 1 januari 2015 te worden toegepast.

Artikel 17

CONSIGNATIE

1. De (ambulant)objectleider die buiten de overeengekomen werktijd direct oproepbaar moet zijn, ontvangt een consignatietoeslag van € 1,- bruto per geconsigneerd uur. Deze regeling geldt vanaf 1 juli 2014.
2. 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.

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 uur tot 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	150
06.00 uur tot 21.30 uur	0	0	0	0	0	50	50	150
21.30 uur tot 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.

2. Feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1^o en 2^o Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1^o en 2^o Pinksterdag;
- 1^o en 2^o Kerstdag;
- Koningsdag;
- 5 mei (in lustrumjaren: 2015, 2020, etc.).

TOESLAG OVERWERK

1. 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.

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

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.

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.

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.

Vervallen

FEESTDAGEN

Indien de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2 CAO) ontvangt deze het loon over deze dag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt³.

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 (vanaf 1 januari 2015);
 - 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. netto loonbedrag.
3. De werkgever verstrekt op verzoek van de vakvereniging een urenstaat.

³ Zie uitspraak Geschillencommissie RAS d.d. 10 oktober 2007, waaruit blijkt dat bij verschuiven van werkdagen in een structureel en vooraf vaststaand arbeidspatroon als gevolg van een feestdag de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon van de betreffende feestdag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.

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. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.
2. De wet stelt een minimum aantal vakantieuren vast van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week gerekend over een periode van een jaar (de wettelijke vakantieuren). Het verschil tussen deze vakantieuren en de vakantieopbouw volgens lid 1 betreft de bovenwettelijke vakantieuren.
3. Bij opname van vakantieuren wordt het loon doorbetaald.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het opnemen van 3 weken vakantie per kalenderjaar.
5. 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.
6. Het is niet toegestaan om de vakantieuren per loontijdvak uit te betalen. Opgebouwde en niet opgenomen bovenwettelijke vakantieuren kunnen op verzoek van de werknemer jaarlijks wel als loon worden uitbetaald.
7. De vervalt termijn van de wettelijke vakantieuren bedraagt 1 jaar na afloop van het kalenderjaar. De vervalt termijn van bovenwettelijke vakantieuren bedraagt 5 jaar na afloop van het kalenderjaar.

Artikel 28

BETAALD VERLOF⁴

1. De werknemer waarvan de echtgeno(o)t(e), (stief)vader, (stief)moeder, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, 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 8 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.

⁴ De verlofregelingen volgens de Wet Arbeid en Zorg zijn opgenomen in bijlage V.

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.

VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is mogen niet aangemerkt worden als vakantieuken, tenzij de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verzoekt om vakantieuken op te nemen.
2. De werknemer bouwt gedurende zijn periode van arbeidsongeschiktheid volledige vakantie op.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID**UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. De werkgever betaalt de arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal 104 weken het loon volgens onderstaand schema:

Duur dienstverband	Uitkering als 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 uitkeringspercentage als bedoeld in lid 1 is afhankelijk van de duur van het dienstverband, daarbij geldt het volgende:
 - het uitkeringspercentage 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. Voor werknemers waarvan de 1^e ziektedag op of na 1 januari 2016 ligt geldt dat de werkgever de uitkering na 52 weken arbeidsongeschiktheid kan verlagen naar 90% voor werknemers die aantoonbaar beschikken over beschikbare mogelijkheden. De werkgever (volgens artikel 1 lid 3 CAO) dient goedkeuring te hebben verkregen van een onafhankelijke adviesbureau op het terrein van ziekteverzuim dat is voldaan aan de door CAO-partijen gestelde criteria. Deze criteria worden op de website van de RAS kenbaar gemaakt. De mogelijkheid om de uitkering na 52 weken arbeidsongeschiktheid te verlagen naar 90% geldt niet voor werknemers die op 1 januari 2016 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en op deze datum in de branche werkzaam zijn en blijven.
4. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages 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 uitkeringspercentages 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. Wat betreft de wachtdagen geldt per kalenderjaar het volgende:
 - 2014: Werknemers jonger dan 50 jaar krijgen de eerste 2 dagen van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste 3 keer per kalenderjaar.
 - 2015: Werknemers jonger dan 50 jaar krijgen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste 3 keer per kalenderjaar.
 - 2016: Voor alle werknemers geldt dat bij arbeidsongeschiktheid geen wachtdagen meer kunnen worden ingehouden.
7. 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.
8. 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 8 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.

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-Zuid⁵.
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 betaalperiodes 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.

⁵ Op de website van de RAS is een kaart beschikbaar waarop het gebied in dit lid is aangegeven.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING**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. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 4.000 per werknemer. Het betreft een vergoeding aan de werkgever.
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. Ook na de inleerperiode als bedoeld in artikel 14 lid 7 CAO is de werkgever 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.

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 van opleidingstrajecten, 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.
3. Het O&O-fonds is opgericht om branchegerichte opleidingen te stimuleren en te betalen. De statuten en reglementen van het O&O-fonds maken deel uit van de CAO.

WERKGELEGENHEID**WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING**

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 en
 - De werknemer die op of na 1 januari 2012 nieuw⁶ in dienst is getreden -anders dan door contractswisseling- beschikt over een door de branche erkend diploma.

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).

⁶ Hieraan is voldaan indien een werknemer 3 maanden of langer niet in de branche heeft gewerkt.

Inhoud en aanvaarding aanbieding

3. 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).
 - Jubileumregelingen:
 - Als het verliezende en het verwervende bedrijf een jubileumregeling hebben, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf.
 - Als het verliezende bedrijf geen jubileumregeling heeft en het verwervende bedrijf wel bij 25- of 40-jarig dienstverband, dan worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) meegeteld voor het recht op deze jubileumregeling bij het verwervende bedrijf.
4. Een werknemer dient binnen 5 werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dit aanbod afwijst, 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.
5. Op de overdracht van vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 1 sub g CAO) bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

Afkoop rechten boven CAO

6. 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

7. 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.
8. a. 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 verwervende bedrijf van de werknemers als bedoeld in lid 2.

De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties gerekend over een periode van 18 maanden voorafgaand aan de contractswisseling en het verliezende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was en -met inachtneming van de voorwaarden van lid 2- 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 wordt de in de CAO ARBO opgenomen werkdrukmeter 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.

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 contractwisseling 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 contractwisseling 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 voor de toepassing van het Ontslagbesluit aangemerkt het viercijferig postcodegebied van het object waar de werknemer werkzaam was, als zijnde een zelfstandig organisatorische eenheid.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 40

VAKBONDSVOORZIENINGEN

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.
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 2014, 2015 en 2016 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 lidmaatschaps-kosten. 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

Vervallen

Artikel 45

RAAD VOOR ARBEIDSVERHOUDINGEN SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Er is een Stichting 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.

Artikel 46

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 47

FINANCIERING BRANCHE-ORGAAN (RAS)

1. 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 1 bedoelde bijdrage percentage is vastgesteld op 0,75% (exclusief BTW) van de loonsom in het lopende jaar.

Artikel 48

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 januari 2014. De overeenkomst eindigt op 31 december 2016 met uitzondering van de artikelen 1, 36, 37, 45, 46 en 47 inclusief bijbehorende statuten en reglementen, welke eindigen 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 'vernieuwingsagenda' (zie: het protocol bij deze CAO) kan er toe leiden dat de CAO tussentijds gewijzigd wordt.

CAO-DEEL VOOR SPECIALISTISCHE REINIGING

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 13 (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: 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 glazenwasser, 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 Bijdragen in de Opleidingskosten.
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

VERVALLEN GEVARENTOESLAG

1. Werknemers werkzaam in de segmenten glasbewassing of gevelreiniging ontvangen tot en met 30 juni 2014 een gevarentoeslag van 10% op het basisuurloon indien binnen en/of buiten werkzaamheden worden uitgevoerd op een hoogte van ten minste 6 meter.
2. De gevarentoeslag van voorgaand lid vervalt per 1 juli 2014. Werknemers die op 30 juni 2014 recht hadden op de gevarentoeslag ontvangen een compensatie via de vereenvoudigingstoeslag (VET).
3. De hoogte van de VET bedraagt 10% over het basisuurloon per 30 juni 2014 (zie ook artikel 1 lid 11 CAO).

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.
 - a. Indien de reisafstand meer bedraagt dan 60 kilometer per dag ontvangt de werknemer: 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.
5. Indien de reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur per dag wordt het meerdere vergoed als zijnde reisen op basis van het CAO-basisuurloon.
6. 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.

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 ⁷

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;
 - 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 2014). De afwijkingmogelijkheden 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 Het aantal werknemers wordt (verder) uitgebreid met 1 iedere keer als de glasbewassing op jaarbasis 1672 uren meer bedraagt.

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 en 3^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 op basis van de dispensatieregeling C-deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2004 van de RAS 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.
3. a. De artikelen 24 en 26 tot en met 31⁸ van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die volgens de leden 1 en lid 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.

⁸ Artikel 31 CAO geldt vanaf 1 juli 2014.

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)

MINIMUM-SALARISNIVEAU

1. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2014:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,81	10,22	10,68	11,30	12,00	12,84	13,73

- Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.
 Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2014:
- Rayonleider 1: € 13,77
 - Rayonleider 2: € 14,32

2. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2014:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	10,01	10,42	10,89	11,53	12,24	13,10	14,00

- Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.
 Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2014:
- Rayonleider 1: € 14,05
 - Rayonleider 2: € 14,61

3. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2015:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	10,21	10,63	11,11	11,76	12,48	13,36	14,28

- Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.
 Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2015:
- Rayonleider 1: € 14,33
 - Rayonleider 2: € 14,90

4. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2016:

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	14,75

- Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.
 Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2016:
- Rayonleider 1: € 14,61
 - Rayonleider 2: € 15,20

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 2014 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2014 of per 1 juli 2014);
 - 2% met ingang van 1 juli 2015 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2015 of per 1 juli 2015);
 - 2% met ingang van 1 juli 2016 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2016 of per 1 juli 2016).

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 hotel⁹.
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 uur tot 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	50
06.00 uur tot 21.30 uur	0	0	0	0	0	0	0	50
21.30 uur tot 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	50

2. Werknemers die op 30 juni 2010 werkzaam zijn in een hotel houden recht op de toeslagpercentages van artikel 18 van de CAO. Dit recht vervalt bij vrijwillige uitdiensttreding.

⁹ Dit deel van de CAO is uitdrukkelijk niet van toepassing op werknemers die werkzaam in, op of aan recreatiebungalows.

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.

BIJLAGE I - DAGLOON

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

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

Toelichting van de verschillende elementen:

- Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte-dag, inclusief eventueel loon over vakantie-dagen, maar exclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering, eenmalige uitkering, overwerkbetaling, uitbetaalde vakantieuren volgens artikel 27 lid 6 CAO en eventueel ziekengeld.
- Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantie-dagen en feest-dagen 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 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 respectievelijk 60 dagen (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

De referentiefuncties zijn geactualiseerd. Dit nieuwe materiaal dient uiterlijk 1 januari 2015 te worden toegepast. In het jaar 2014 bestaat de mogelijkheid om gebruik te blijven maken van het referentiemateriaal uit de CAO 2012-2013.

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

LOONGROEP	FUNCTIENAAM A-DEEL	LOONGROEP	FUNCTIENAAM SPECIALISTENDEEL
1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I Schoonmaakmedewerker keuken/catering I	1	Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I
1+5%	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II Medewerker schoonmaakonderhoud en services I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	1+5%	Glazenwasser I Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel II
2	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III Medewerker schoonmaakonderhoud en services II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I	2	Gevelbehandelaar I Glazenwasser II Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I
2+5%	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II	2+5%	Gevelbehandelaar II Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten II Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I
3	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I	3	Gevelbehandelaar III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten III Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten II
3+5%	(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 2014:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,82	5,05	5,31	5,57	5,80	6,08
18 jaar	5,89	6,18	6,48	6,81	7,08	7,44
19 jaar	6,96	7,30	7,66	8,05	8,37	8,79
20 jaar	8,03	8,42	8,84	9,29	9,66	10,14
21 jaar	9,10	9,55	10,02	10,52	10,95	11,49
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,70	11,23	11,79	12,38	12,88	13,53
8 en meer	11,02	11,57	12,11	12,71	13,21	13,87

2. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2014:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,91	5,16	5,41	5,68	5,91	6,21
18 jaar	6,00	6,30	6,62	6,95	7,23	7,58
19 jaar	7,09	7,45	7,82	8,21	8,54	8,96
20 jaar	8,18	8,60	9,02	9,47	9,86	10,34
21 jaar	9,27	9,74	10,23	10,74	11,17	11,72
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,91	11,46	12,03	12,63	13,14	13,79
8 en meer	11,24	11,80	12,35	12,97	13,47	14,15

3. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2015:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	5,01	5,26	5,52	5,80	6,03	6,33
18 jaar	6,12	6,42	6,75	7,08	7,37	7,74
19 jaar	7,23	7,59	7,98	8,37	8,71	9,15
20 jaar	8,35	8,76	9,20	9,66	10,05	10,55
21 jaar	9,46	9,93	10,43	10,95	11,39	11,96
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	11,13	11,68	12,27	12,88	13,40	14,07
8 en meer	11,46	12,04	12,60	13,23	13,74	14,43

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2016:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 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

5. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7 CAO) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2014:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,22	4,63	5,05
18 jaar	5,15	5,66	6,18
19 jaar	6,09	6,69	7,30
20 jaar	7,03	7,72	8,42
21 jaar	7,96	8,75	9,54
22 jaar en ouder	9,37	10,29	11,23

6. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7 CAO) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2014:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,30	4,72	5,15
18 jaar	5,25	5,77	6,30
19 jaar	6,21	6,82	7,44
20 jaar	7,17	7,87	8,59
21 jaar	8,12	8,92	9,73
22 jaar en ouder	9,55	10,50	11,45

7. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2015:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,38	4,82	5,26
18 jaar	5,36	5,89	6,42
19 jaar	6,33	6,96	7,59
20 jaar	7,31	8,03	8,76
21 jaar	8,28	9,10	9,93
22 jaar en ouder	9,74	10,71	11,68

8. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7 CAO) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2016:

Loongroepen	1	2	3
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

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 1 sub g 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.

SOORT VERLOF	GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER	VERLOFDUUR	OMSCHRIJVING
ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF	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.	Verlof voor werknemster voorafgaand aan en volgend op haar bevalling. Werkgever kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet weigeren.
CALAMITEITENVERLOF 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 om verzorging of oppas te regelen voor een plotseling ziek kind of ander persoon die is aangewezen op de zorg van de werknemer of om onverwilde voorzieningen te treffen voor bijvoorbeeld een kapot riool of gesprongen waterleiding. 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.
BEVALLINGSVERLOF VOOR DE PARTNER * (= ander kort verzuim)	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw: Tijdens het bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Duur is afhankelijk van de duur van de bevalling.	Verlof voor de werknemer om aanwezig te zijn bij de bevalling van zijn/haar echtgenote of partner. Werkgever kan het bevallingsverlof niet weigeren.
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.
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 in één keer of in gedeelten opnemen.	Verlof voor de werknemer bestemd om zijn/haar ouder, thuiswonend ziek (pleeg-)kind of partner te verzorgen. Werknemer moet dan wel de enige zijn die de zieke op dat moment kan verzorgen. Partner en kind moeten op het adres van werknemer staan ingeschreven. 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. 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.	Vier weken aaneengesloten. Vanaf twee weken voor de feitelijke adoptie tot zestien weken daarna.	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.
OUDERSCHAPSVERLOF	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. Standaardregeling is dat de werknemer een jaar de helft van zijn/haar werkweek werkt.	Verlof om te zorgen voor kinderen jonger dan acht jaar. Werknemer moet wel minstens een jaar bij dezelfde werkgever werken. Per kind mag één keer ouderschapsverlof opgenomen worden; voor elk kind kan de werknemer apart ouderschapsverlof opnemen. Werkgever kan werknemer nooit weigeren om ouderschapsverlof op te nemen volgens de standaardregeling. Werkgever kan wel ouderschapsverlof weigeren als de werknemer het verlof op een andere manier dan de standaardregeling wil opnemen. Dit mag alleen als 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 VI PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2014 - 2016

1. *Vermelding objecten op loonstrook*
Partijen verrichten inspanningen om het per 1 januari 2015 mogelijk te maken dat de objecten op de loonspecificaties vermeld gaan worden.
2. *Vorstverletregeling*
Indien de nieuwe wettelijke vorstverletregeling, waarbij het eigen risico voor de werkgever wordt verhoogd, definitief wordt ingevoerd zullen partijen daarover overleg voeren.
3. *Werkgeversbijdrage*
De werkgeversbijdrage wordt in 2014, 2015 en 2016 volgens de gebruikelijke systematiek met 10% per jaar verhoogd.
4. *Pensioen*
De pensioenpremie wordt voor werkgevers met ingang van 1 juli 2014 structureel verlaagd met 0,5% en in 2015 en 2016 aanvullend tijdelijk met 0,4%. Het werknemersdeel van de pensioenpremie blijft gehandhaafd op 10,5% van de pensioengrondslag. De overgangsregeling blijft in stand inclusief de huidige premieverdeling. Rond pensioenen komt er een studiec commissie die aan de slag gaat aan de hand van de volgende uitgangspunten:
 - voor een nieuwe regeling moet worden uitgegaan van het huidige premieniveau inclusief premiestabilisatie in de toekomst, en is het uitgangspunt een stabiele regeling;
 - het doen van voorstellen om de uitvoeringskosten in lijn te brengen met de ambitie van de pensioenregeling. De volgende punten dienen daarbij in ieder geval te worden bekeken:
 - system invoeren van “de vervuiler betaalt”, invoering van “loon-over-systematiek”, omgangwaardeoverdrachten van kleine pensioenen, differentiatie in de pensioenregeling aanbrenge n voor parttimers en fulltimers (mits juridisch mogelijk), het op een rij zetten van de voor en nadelen van het verhogen van de pensioenleeftijd van 65 jaar naar 67 jaar, nagaan of een hogere afkoopgrens wenselijk is;
 - onderzoeken of een (beperkte) indexatieambitie in de pensioenregeling verdisconteerd kan worden en wat de eventuele consequenties zijn voor jongeren en/of ouderen.

5. *Hotelschoonmaak*
Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om schijnconstructies in specifieke segmenten waaronder de hotelschoonmaak tegen te gaan.
6. *Opleidingen*
Partijen stellen een fonds van € 100.000 beschikbaar voor nieuwe opleidingen. Hieruit worden opleidingen gefinancierd voor mensen die hun inzetbaarheid willen vergroten en buiten de sector aan het werk willen. Partijen verhogen het opleidingsbudget voor de basisvakopleiding waardoor meer werknemers worden opgeleid. Verder zal er een opleiding tot facilitair medewerker worden ontwikkeld.
7. *Inbesteden overheid*
Partijen zijn van oordeel dat een eventueel inbesteden door de landelijke overheid gepaard moet gaan met behoorlijk (arbeidsvoorwaarden-)beleid waarbij partijen er van uitgaan dat mensen met het werk meegaan en in dienst treden van de overheid. Hiertoe zullen partijen zich gezamenlijk wenden tot de overheid op het moment dat die beslissing aan de orde is. Daarnaast streven partijen naar een zodanige professionalisering van de branche dat opdrachtgevers zich per definitie geplaatst zien voor een keuze voor kwaliteit van arbeid en de te leveren diensten bij de vraag al dan niet in te besteden.
8. *Vernieuwingsagenda*
Partijen erkennen dat de CAO onderhandelingen voor de derde achtereenvolgende maal niet op een voor partijen redelijke termijn tot resultaat hebben geleid en dat de wijze waarop het CAO-proces is verlopen niet constructief is geweest.

Vooruitlopend op het overleg over een CAO voor 2017 en verder, achten partijen het van belang om het vertrouwen in een voor alle partijen gezonde branche te versterken en daartoe over een aantal onderwerpen inhoudelijk van gedachten te wisselen met als doel voorstellen voor te bereiden voor vernieuwing van arbeidsverhoudingen.

In dit overleg zullen in ieder geval de volgende thema's onderwerp van gesprek zijn:
 - a) de ontwikkeling van een branche brede aanpak van ziekteverzuim, daarin inbegrepen een praktisch instrumentarium voor het eerste leidinggevende niveau;

- b) het ontwikkelen van een opleiding tot gecertificeerd leidinggevende in de schoonmaakbranche;
- c) ontwikkeling van loonschalen, waarin een meer geleidelijke salarisontwikkeling per functie mogelijk is binnen het bestaande loonvolume;
- d) het ontwikkelen, respectievelijk de verdere ontwikkeling van een levensfasebewust personeelsbeleid (inzetbaarheid);
- e) een aanpak om te komen tot het verbreden van functies en integratie van functies teneinde te komen tot mogelijkheden tot integrale facilitaire dienstverlening. Partijen zullen daarbij andere branches betrekken;
- f) het combineren van functies teneinde te komen tot functieverbreiding en de mogelijkheden tot uitbreiding van uren voor medewerkers;
- g) het bestrijden van onaanvaardbare werkdruk waarbij in dat kader ook aandacht zal worden besteed aan vergroting van regelruimte voor werknemers en de mogelijkheden tot verder introduceren van dagschoonmaak;
- h) het evalueren van de huidige reiskostenregeling en het in dat kader uitwerken van optimale fiscale mogelijkheden;
- i) werken aan verbetering van de omgangsvormen;
- j) de effecten van het sociaal akkoord en de daarvoor te nemen maatregelen in de CAO:
WW wetgeving, Participatiewet en de rol van SW en Bijstand op ontwikkelingen in de markt, verdringing op de arbeidsmarkt, en arbeidsvoorwaarden(vorming). Zie Cedris / Divosa en SW bedrijven. Dit onder andere met tot doel zo mogelijk te komen tot model convenanten.

Voor dit alles zullen partijen concrete voorstellen uitwerken voor het einde van de looptijd van de CAO of een zo vroeg mogelijke termijn als mogelijk is. Om deze voorstellen in te kunnen brengen in het CAO-overleg 2017 dienen zij te voldoen aan de volgende randvoorwaarden: de voorstellen zijn zodanig uitgewerkt dat partijen in staat zijn keuzes te maken, de voorstellen zijn getoetst op (operationele) uitvoerbaarheid en de financiële consequenties zijn in kaart gebracht.

Partijen mandateren een onafhankelijk voorzitter van dit overleg om een voortvarende en resultaat gerichte aanpak te garanderen. Partijen zullen actief een aantal CEO's uit de sector vragen onderwerpen van de agenda te adopteren, daartoe in hun ondernemingen pilots uit te voeren en zich als ambassadeurs voor de 'vernieuwingsagenda' te manifesteren.

Partijen zullen zich laten bijstaan door een college van door hen aan te stellen 'wijze mannen en vrouwen', die gevraagd en ongevraagd partijen van advies kunnen dienen. Partijen zullen halfjaarlijks de voortgang evalueren.

Vooruitlopend op de nadere uitwerking zullen zaken uit de vernieuwingsagenda worden gelegd naast wat er in het sectorplan is opgenomen.

Partijen zullen de voortgang van deze vernieuwingsagenda periodiek evalueren.

9. Ziekteverzuim

Indien in de looptijd van de CAO zou blijken dat geobjectiveerd het ziekteverzuim/meldingsfrequentie een duidelijke stijging vertoond, zullen die stijging en de mogelijkheden die er zijn dat tegen te gaan onderdeel vormen van de besprekingen in de commissie rond "Vernieuwingsagenda", die komt tot adviezen m.b.t. de CAO voor de jaren 2017 e.v., waarbij financiële en beleidsmatige maatregelen tot de mogelijkheden behoren.

Er komt een certificering/keurmerk voor verzuimbeleid in de sector. Om voor zo een certificaat/keurmerk in aanmerking te komen dient de werkgever per juridische entiteit aan te tonen te voldoen aan de volgende zaken:

- i) de systemen en procedures voor o.a. melding, registratie en opvolging zijn op orde;
- ii) gesprekken in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie worden vastgelegd;
- iii) er wordt voldaan aan alle eisen opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter;
- iv) leidinggevendenden dienen opgeleid en gecertificeerd te zijn. De eisen en uitgangspunten (eindtermen) van deze opleiding worden door de RAS bepaald. (Het betreft in dit verband de module verzuimbeleid als onderdeel van de opleiding tot gecertificeerd leidinggevende).

Door partijen zal een paritair samengestelde commissie van deskundigen worden ingesteld. Deze commissie kan bindende uitspraken doen over de toepassing van eventuele sancties die kunnen voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter en over de vraag of een werknemer in voldoende mate actief werkt aan zijn re-integratie c.q. terugkeer in eigen of aangepast werk. Zowel werknemers als werkgevers kunnen een bindende uitspraak aan de commissie vragen.

Dit laat onverlet de wettelijke beoordeling die het UWV in het kader van een eventuele WIA- aanvraag dient te verrichten.

Afspraken over hoe wordt omgegaan met re-integratie 2^e spoor zijn taakstellend vastgelegd. Indien 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.

Een door partijen geaccordeerd verzuimprotocol op basis van de afspraken gemaakt tussen AWWN en Vakbonden wordt in de bedrijven gehanteerd. Een voorbeeld van een dergelijk protocol is richtinggevend als bijlage opgenomen bij dit onderhandelingsresultaat. Dit voorbeeld is een *best practice* en dient in overleg tussen partijen voor de branche en/of een bedrijf in de branche specifiek te worden gemaakt.

De meting rond het bovenstaande start per 1 januari 2016. De werkgever die, blijkens een onafhankelijke adviesbureau op het terrein van ziekteverzuim, voldoet aan bovenstaande criteria, mag na verkregen goedkeuring voor de betreffende juridische entiteit de uitkering in het 2^e ziektejaar verlagen naar 90% voor werknemers die aantoonbaar beschikken over beschikbare mogelijkheden. Dit betekent dat dit van toepassing is voor werknemers waarvan de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2016 ligt. Werknemers die op 1 januari 2016 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en op deze datum in de branche werkzaam zijn behouden evenwel een uitkering van 100% in het tweede ziektejaar.

Partijen maken afspraken over wat er dient te gebeuren op het moment dat een werkgever zich niet blijkt te houden aan de criteria behorende bij het certificaat/keurmerk.

10. Eindschaal functiegroepen

Aan het eind van de looptijd van de CAO (31 december 2016) wordt de eindschaal in alle functiegroepen bereikt na 4 jaar in plaats van zoals nu 8 jaar. De wijze waarop dit gaat gebeuren wordt vormgegeven middels een advies van de commissie rond de 'vernieuwingsagenda', of er moeten andere afspraken gemaakt worden over een nieuw loongebouw. Het maken van afspraken over een nieuw loongebouw is de intentie die is vastgelegd in de afspraken over de vernieuwingsagenda.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

VAN 1 JANUARI 2014 TOT EN MET 31 DECEMBER 2017

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Tussen

- FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
- CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

als partijen ter ene zijde,

en

- Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten, gevestigd te 's-Hertogenbosch,

als partij ter andere zijde, is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor het tijdvak vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017.

INHOUDSOPGAVE

1 BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSFFEER

Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	87
-----------	-----------------------------------	----

2 ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 2	Door werkgever in acht te nemen uitgangspunten	89
Artikel 3	Door werknemer in acht te nemen uitgangspunten	90

3 MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 4	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	91
Artikel 5	Werkafwisseling	91
Artikel 6	Stofzuiger	91
Artikel 7	Handbediende schrob- en zuigmachine	91
Artikel 8	Mop	92
Artikel 9	Werkmethode glasbewassing	92
Artikel 10	Telescopisch wassysteem	92
Artikel 11	Hogedrukreiniging	92
Artikel 12	Organisatorische en productietechnische maatregelen	93
Artikel 13	Werkdrukmeter	93
Artikel 14	Klachtenregeling werkdruk	94
Artikel 15	Voorkoming en bestrijding ongewenste omgangsvormen	94
Artikel 16	Functioneringsgesprekken	95
Artikel 17	Werkoverleg	96
Artikel 18	Preventie en afhandeling prikaccidenten	96
Artikel 19	Preventie blootstelling aan cytostatica	96
Artikel 20	Preventie handeczeem	97
Artikel 21	Preventie blootstelling aan gevaarlijke stoffen	97
Artikel 22	Inventarisatie en registratie gevaarlijke stoffen	97
Artikel 23	Training Coachend Leidinggeven	98
Artikel 24	Training Psychisch verzuim voorkomen	98

4 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 25	Afwijkende voorwaarden	99
Artikel 26	Inwerkingtreding en duur	99

HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN 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 regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, woningen, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord¹.
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 19 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.

¹ Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.

9. RAS:

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

10. Training Coachend Leidinggeven:

De onder auspiciën van de RAS ontwikkelde trainingen Coachend Leidinggeven voor de drie verschillende functieniveaus van direct-leidinggevenden: voorman/-vrouw, objectleider en rayonmanager (M/V).

11. Training Psychisch verzuim voorkomen:

De onder auspiciën van de RAS ontwikkelde training Psychisch verzuim voorkomen.

12 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

ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 2

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 3

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 III MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 4

RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)

1. De werkgever moet in een RI&E vastleggen 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 5

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 6

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 2).

Artikel 7

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 3).

Artikel 8

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 9

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 werkmethode glasbewassing opgesteld en ter beschikking gesteld aan de branche (zie: bijlage 4).

Artikel 10

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 gesteld aan het gebruik van een telescopisch wassysteem maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 5).

Artikel 11

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 6).

WERKDruk

Artikel 12

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 7).
2. Ieder contract dat het schoonmaakbedrijf afsluit met een opdrachtgever bevat afspraken over de volgende onderwerpen:
 - a. kled- 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 13

WERKDrukMETER

1. Er is een branchespecifiek digitaal Meetinstrument Werkdruk ontwikkeld en aan de branche ter beschikking gesteld.
2. Het Meetinstrument Werkdruk kan ingezet worden als instrument bij de beoordeling van werkdruk, mits voldaan is aan de voorwaarden opgenomen in het Protocol Werkdrukmeter Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, welke deel uitmaakt van deze CAO (zie: bijlage 8).
3. Bij heraanbesteding van objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar wordt het meetinstrument Werkdruk ingezet 6 maanden voor beëindiging van het contract en 6 maanden na de start van het nieuwe contract.
4. Het Meetinstrument Werdruk is kosteloos beschikbaar via www.werkdrukmeterschoonmaak.nl

KLACHTENREGELING WERKDruk

Er is een klachtenregeling Werkdruk. Deze klachtenregeling maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 9).

VOORKOMING EN BESTRIJDING ONGEWENST GEDRAG

1. In afwijking van artikel 1 lid 3 wordt in dit artikel en in bijlage 10 en bijlage 11 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 tot het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 10 en bijlage 11).

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

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

WERKOVERLEG

1. De werkgever moet ervoor zorg dragen dat iedere werknemer regelmatig werkoverleg heeft met collega's en de daartoe aangewezen direct-leiding-gevende.
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**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 12).

CYTOSTATICA**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 13).

HANDECZEEM**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 14).

GEVAARLIJKE STOFFEN**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 Protocolen 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 15).

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 de inventarisatie en registratie is een branchespecifiek digitaal instrument, Stoffenmanager Schoonmaak, ontwikkeld.

Toelichting: De Stoffenmanager Schoonmaak is toegankelijk via www.stoffenmanagerschoonmaak.nl

OPLEIDINGEN

Artikel 23

TRAINING COACHEND LEIDINGGEVEN

1. De werkgever moet de direct-leidinggevende de met diens functieniveau overeenkomende training Coachend Leidinggeven in werktijd laten volgen.
2. De direct-leidinggevende heeft het recht en de verplichting om voor de met diens functieniveau overeenkomende training Coachend Leidinggeven te volgen.
3. De door deze werknemer gevolgde opleidingsuren gelden als werktijd.
4. Door of namens de RAS wordt aan de werkgever een vergoeding in de kosten van de in lid 1 bedoelde training toegekend met inachtneming van wat daarover is bepaald in het Reglement Bijdragen in de Opleidingskosten en in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, zie www.ras.nl.
5. Van de verplichting tot het volgen van de training Coachend Leidinggeven is ontheffing mogelijk. Hiertoe dient een gemotiveerd en met redenen omkleed schriftelijk verzoek ingediend te worden bij de RAS. Ontheffing is mogelijk als aangetoond wordt dat de leidinggevende al beschikt over de benodigde competenties opgedaan door opleiding en/of ervaring.
6. De training Coachend Leidinggeven zal onderdeel worden van de te ontwikkelen Opleiding Leidinggevende. Op www.ras.nl zal daarover worden bericht.

Artikel 24

TRAINING PSYCHISCH VERZUIM VOORKOMEN

1. Aanbevolen wordt dat de werkgever de direct-leidinggevende de training Psychisch verzuim voorkomen laat volgen.
2. De door de werknemer gevolgde opleidingsuren gelden als werktijd.
3. Door of namens de RAS wordt aan de werkgever een vergoeding in de kosten van de in lid 1 bedoelde training toegekend met inachtneming van wat daarover is bepaald in het Reglement Bijdragen in de Opleidingskosten en in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, zie www.ras.nl.
4. De training 'Psychisch verzuim voorkomen' zal onderdeel worden van de te ontwikkelen Opleiding Leidinggevende. Op www.ras.nl zal daarover worden bericht.

Toelichting: De werkgever is, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, verplicht een beleid gericht op voorkoming en als dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting te voeren (artikel 3, lid 2 Arbwet).

Ter ondersteuning hiervan is de training Psychisch verzuim voorkomen ontwikkeld.

HOOFDSTUK IV OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 25

AFWIJKENDE VOORWAARDEN

Als bijzondere omstandigheden in een onderneming daartoe aanleiding geven kan de werkgever de RAS schriftelijk en gemotiveerd verzoeken afwijking van bepalingen in deze CAO toe te staan. De Wet op de Ondernemingsraden blijft hierbij onverminderd van toepassing.

Artikel 26

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst is geldig vanaf 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2017. 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: Ergonomische criteria stofzuigers
- Bijlage 3: Ergonomische criteria schrob- en zuigmachines
- Bijlage 4: Checklist werkmethode glasbewassing
- Bijlage 5: Eisen telescopisch wassysteem
- Bijlage 6: 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 7: AAS-lijst
- Bijlage 8: Protocol werkdrukmeter
- Bijlage 9: Klachtenregeling Werkdruk
- Bijlage 10: Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag
- Bijlage 11: Reglement Klachtencommissie RAS
- Bijlage 12: Protocol prikaccidenten voor schoonmaakwerkzaamheden
- Bijlage 13: Protocol veilig omgaan met cystostatica voor schoonmaakwerkzaamheden
- Bijlage 14: Protocol Preventie handeczeem
- Bijlage 15: 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.

 **Schoonmaak**
is onderdeel van CNV vakmensen

FNV BONDGENOTEN

Deze nieuwe cao heeft behoorlijk wat inspanningen gekost. Het resultaat mag er zijn. De actievoerders van FNV Bondgenoten zijn trots op hun cao.

Met de campagne Schoon Genoeg hielden zij Nederland een spiegel voor. De schoonmakers waren niet langer onzichtbaar en verwierven de steun van de Nederlandse bevolking.

Naast deze mooie cao is er ook nog een overeenkomst voor goed opdrachtgeverschap. Deze aanvulling op deze cao is getekend door grote klanten, de overheid, de vereniging van werkgevers en de vakbonden in de schoonmaak. Met deze overeenkomst voor goed opdrachtgeverschap wordt tegemoet gekomen aan de belangrijkste eis van de schoonmakers. Respect voor de schoonmaker, het werk van de schoonmaker en hun vakbonden.

Word lid van FNV bondgenoten als je dat nog niet bent.
Kijk voor meer informatie op www.fnvbondgenoten



VAKBOND VAN
SCHOONMAKERS  **BONDGENOTEN**

OSB (ONDERNEMERSORGANISATIE SCHOONMAAK- EN BEDRIJFSDIENSTEN)

OSB is de brancheorganisatie van de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. Wij behartigen de belangen van onze 300 leden, die met 120.000 medewerkers 70% van de totale omzet in de markt realiseren. Bedrijven die zich voornamelijk op de zakelijke markt richten zoals de schoonmaak van kantoren, glazenwassen, gevelbehandeling, calamiteitenreiniging, treinen, vliegtuigen, scholen en reiniging in de voedingsmiddelenindustrie.

Het OSB-Keurmerk

Met het OSB-Keurmerk kunnen schoonmaak- of glazenwassersbedrijven aantonen dat zij betrouwbaar zijn en kwaliteit hoog in het vaandel hebben staan. De leden van OSB worden jaarlijks door een onafhankelijke inspectie-instelling gecontroleerd op toepassing van wetten en regelgeving, afdracht van belastingen en premies, de toepassing van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag en enkele schoonmaakspecifieke eisen, zoals het beschikken over de juiste verzekeringen en uiteraard op naleving van de CAO. Bij een positieve uitslag mag het bedrijf zich OSB-lid blijven noemen. In het keurmerkregister op www.osb.nl vindt u een overzicht alle OSB-Keurmerk bedrijven.

Voordeel voor onze leden

Onze leden maken ons als organisatie sterk en wij maken ons sterk voor onze leden. We hebben een uitgebreid dienstenpakket om onze leden te ondersteunen en treden op als collectieve belangenbehartiger op alle belangrijke thema's zoals de CAO-onderhandelingen. Naast belangenbehartiger zijn we actief op het gebied van kennisoverdracht (in o.a. de OSB academie), informatievoorziening en ondersteuning. Ook geven we diverse publicaties uit en houden onze leden op de hoogte van de actualiteiten en ontwikkelingen in de branche.

Word lid!

De schoonmaak- en glazenwassersbranche is heel dynamisch. Tal van organisaties hebben met onze branche te maken. Onze leden staan hierin centraal en kunnen op ons rekenen als het gaat om het behartigen van hun belangen. OSB wil de bedrijven graag van dienst zijn. Wilt u meer weten over OSB of het lidmaatschap? Neem dan gerust contact met ons op.

T (073) 648 38 50
info@osb.nl | www.osb.nl | @OSBNieuws

