

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

VAN 1 JANUARI 2010 TOT EN MET 31 DECEMBER 2011

INHOUDSOPGAVE

Algemene bepalingen

Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	?
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever	?
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer	?
Artikel 4	Onderaannemers	?
Artikel 5	Uitzendbureaus.....	?
Artikel 6	Grensoverschrijdende arbeid	?

Aanvang en wijziging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 7	Algemeen	?
Artikel 8	Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst	?

Aard en duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel 9	Aard en duur van de arbeidsovereenkomst	?
-----------	---	---

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	?
------------	--	---

Arbeidsduur en arbeidstijd

Artikel 11	Arbeidsduur	?
Artikel 12	Arbeidstijd en rusttijd	?

Functie-indeling

Artikel 13	Functie-indeling	?
------------	------------------------	---

Lonen en toeslagen

Artikel 14	Basisuurloon en specialistentoeslag	?
Artikel 15	Eindejaarsuitkering.....	?
Artikel 16	Basisuurloon voorman-/vrouw.....	?
Artikel 17	Consignatie	?
Artikel 18	Toeslag bijzondere uren	?
Artikel 19	Toeslag overwerk	?
Artikel 20	Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren	?
Artikel 21	Toeslag Bedrijfshulpverlener	?
Artikel 22	Waarnemingstoeslag.....	?
Artikel 23	Vet (vereenvoudigingstoeslag)	?
Artikel 24	Feestdagen	?
Artikel 25	Wijze van betaling.....	?
Artikel 26	Vakantietoeslag	?

Vakantie, betaald en onbetaald verlof

Artikel 27	Vakantie	?
Artikel 28	Betaald verlof	?
Artikel 29	Onbetaald verlof	?
Artikel 30	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	?

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 31	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	?
------------	---	---

Uitkeringen

Artikel 32	Uitkering bij overlijden	?
Artikel 33	Onwerkbaar weer	?

Vergoedingen

Artikel 34	Reistijden- en reiskostenregeling	?
Artikel 35	Reiskosten Schiphol.....	?

Opleiding en ontwikkeling

Artikel 36	Opleiding en ontwikkeling	?
Artikel 37	Studiekosten	?

Werkgelegenheid

Artikel 38	Werkgelegenheid bij contractswisseling.....?
Artikel 39	Ontslag?

Overige bepalingen

Artikel 40	Vakbondsvoorzieningen.....?
Artikel 41	Vakbondscontributie?
Artikel 42	Bindend advies procedure RAS?
Artikel 43	Bedrijfstakpensioenfonds.....?
Artikel 44	Vervroegde uittreding?
Artikel 45	Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche?
Artikel 46	Controle Orgaan?
Artikel 47	Dispensatie?
Artikel 48	Financiering Branche-organen?
Artikel 49	Inwerkingtreding en duur?

CAO-deel voor Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging?

Artikel 1	Gelding?
Artikel 2	Consignatie.....?
Artikel 3	Toeslag Glazenwaswerkzaamheden?
Artikel 4	Gevarentoeslag Glas- en Gevelreinigingswerkzaamheden?
Artikel 5	Reistijden/Reiskosten.....?

CAO-deel voor administratieve, ondersteunende en leidinggevende functies (hierna te noemen C-deel)?

Artikel 1	Gelding?
Artikel 2	Referentiefuncties?
Artikel 3	Minimumsalarisniveau.....?

CAO-deel voor hotels (hierna te noemen: D-deel)

Artikel 1	Gelding?
Artikel 2	Toeslag bijzondere uren?
Artikel 3	Feestdagen en vakantie.....?

BIJLAGEN

Bijlage I	Dagloon?
Bijlage II	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche?
Bijlage III	Loontabellen?
Bijlage IV	Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling.....?
Bijlage V	Model arbeidsovereenkomst voor arbeid met uitgestelde prestatieplicht?
Bijlage VI	Model arbeidsovereenkomst voor arbeid in objecten met een vaste bedrijfssluiting (spaarurenregeling).....?
Bijlage VII	Geschillencommissie RAS?
Bijlage VIII	Beroepsprocedure Functie-indeling.....?
Bijlage IX	Reglement Aanvulling Arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie?
Bijlage X	Reglement voor en overzicht van bijdragen in opleidingskosten?
Bijlage XI	Overzicht van wettelijke verlofregelingen?
Bijlage XII	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2010 – 2011?

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
Bedrijfstakpensioenfonds	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 2 IGK-deel
Contractswisseling	Artikel 38 en bijlage IV
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
Gevarentoeslag	Artikel 4 IGK-deel
Glazenwaswerkzaamheden: toeslag	Artikel 3 IGK-deel
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Inleerperiode	Artikel 14 leden 7 en 8
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 49
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
Protocol	Bijlage XII
Referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 13
Reistijden- en reiskostenregeling	Artikel 34 en artikel 5 IGK-deel
Reiskosten Schiphol	Artikel 35
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 1g
Specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage III
Studiekosten	Artikel 37 en bijlage X
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 4 IGK-deel
- glazenwaswerkzaamheden	Artikel 3 IGK-deel
- overwerk	Artikel 19
- specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage III
- vakantietoeslag	Artikel 26

- Vet (vereenvoudigingstoeslag)	Artikel 1 lid 11 en artikel 23
- voorman/-vrouw	Artikel 16
- waarneming	Artikel 22
Uitkering:	
- bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 31
- bij overlijden	Artikel 32
Uitzendbureaus	Artikel 5
Vakantie	Artikel 27
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 30
Vakantiedagen 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
Vervroegde uittreding	Artikel 44
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 woord.
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. Deze definitie van werknemer geldt niet voor de degenen die onder het C-deel van deze cao vallen.
4. **Uitzendkracht:**
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt dan wel de gedetacheerde werknemer 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 en CNV Vakmensen 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.
9. **Loon:**
Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag.
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 is vastgesteld.
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 reïntegratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.

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

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 zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen, waarbij detachering via een payrollbedrijf, calamiteitenwerkzaamheden en vakantiewerk buiten beschouwing blijven.

ARTIKEL 6

GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEID

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 beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.

AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 7

ALGEMEEN

Bij indiensttreding is de werkgever verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan met de werknemer. Deze arbeidsovereenkomst 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 functie-aanduiding en de daarbij behorende loongroep (volgens bijlage II)
- de regio waarin de werknemer wordt geplaatst.

ARTIKEL 8

WIJZIGINGEN TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 9

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 3 maanden worden verlengd.
 - c. 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.
 - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximum van 36 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 36 maanden, kan deze arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668a BW worden gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.
 - e. Een arbeidsovereenkomst voor de duur van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding) die de werknemer volgt met een maximum van 2 jaar
 - f. 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 als bijlage V bij deze CAO is opgenomen.
 - g. Met de werknemer werkzaam op een object met een vaste bedrijfssluiting wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met een spaarurenregeling overeengekomen volgens het model dat als bijlage VI bij deze CAO is opgenomen.
 - h. 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.
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.

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 g.
4. Door opzegging door de werknemer.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, 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 Werkbedrijf (voorheen: CWI), de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, 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 het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar 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;
 - d. ten aanzien van de werknemer vanaf 50 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bepaald in het Reglement van het Bedrijfspensioenfonds, dient de opzegtermijn steeds een minimum termijn van 3 weken te bedragen, indien de arbeidsovereenkomst minstens één jaar heeft geduurd.
6. 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 Arrondissementsrechtbank sector Kanton rechtvaardigen.
7. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - a. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer een VUT-uitkering ontvangt van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (SUS);
 - b. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij door partijen anders is overeengekomen.

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. Op werknemers is de Arbeidstijdenwet 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. in afwijking van de Arbeidstijdenwet bedraagt per 52 weken 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 00.00 en 06.00 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.
4. Als de werkgever nieuwe werkzaamheden opdraagt aan een werknemer die zijn of haar normale werkzaamheden al heeft beëindigd, dan wordt de tijd tussen de normale en de nieuwe werkzaamheden als arbeidstijd beschouwd met een maximum van een uur.

FUNCTIE-INDELING

ARTIKEL 13

FUNCTIE-INDELING

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

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

LONEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 14

BASISUURLOON EN SPECIALISTENTOESLAG

1. Er zijn 3 loongroepen. Specialistische functies genoemd in groep II en IV van bijlage II ontvangen 5% toeslag op het basisuurloon.
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:
- Per 1 juli 2010: 1%
- Per 1 januari 2011: 1%
- Per 1 juli 2011: 0,75%
Dit leidt tot de loontabellen die opgenomen zijn in bijlage III.
5. Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren dient te worden uitgegaan van de datum van indiensttreding. Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin het betreffende aantal dienstjaren wordt bereikt.
6. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
7. De eerste 12 maanden van het dienstverband 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. binnen 6 maanden nadat hij/zij de branche heeft verlaten, een nieuw dienstverband aangaat met een werkgever en de werknemer op dat moment aan toont dat op het moment van verlaten van de branche de inleerperiode niet op de werknemer van toepassing was.

ARTIKEL 15

EINDEJAARSUITKERING

1. In 2011 wordt een eindejaarsuitkering uitbetaald. 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 0,75% wordt over het bruto-inkomen in de referentieperiode uitbetaald door de werkgever.
3. Onder referentieperiode wordt hier verstaan: 1-1-2011 tot en met 31-12-2011.
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 in de maand december respectievelijk in 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 november gedeeld door 11 en vervolgens vermenigvuldigd met 12.
 - b. Bij betaling van het loon per 4 weken
De verdienste op basis van het uurloon in de loonperioden 1 tot en met 12, gedeeld door 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 13.
8. De eindejaarsuitkering wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer met inachtneming van de fiscale regels zoveel mogelijk 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%.

ARTIKEL 17

CONSIGNATIE

Voor werknemers geldt dat er geen verplichte bereikbaarheid buiten werktijd van toepassing is, tenzij in overleg met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt.

ARTIKEL 18

TOESLAG BIJZONDERE UREN

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 met ingang van 1 juli 2010 een afwijkende regeling die is opgenomen in het D-deel van deze cao.

2. Feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag
 - 1^e en 2^e Paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - 1^e en 2^e Pinksterdag
 - 1^e en 2^e Kerstdag
 - Koninginnedag
 - 5 mei (1 keer per vijf jaar)

ARTIKEL 19

TOESLAG OVERWERK

1. Van overwerk is sprake na het 152e uur, berekend over een periode van 4 weken of na het 9^e uur per dag.
2. De toeslag op het basisuurloon voor het verrichten van overwerk bedraagt 25%.

ARTIKEL 20

TOESLAGEN VOOR OVERWERK EN BIJZONDERE UREN

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

ARTIKEL 21

TOESLAG BEDRIJFSHULPVERLENER

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

ARTIKEL 22

WAARNEMINGSTOESLAG

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

ARTIKEL 23

VET (VEREENVOUDIGINGSTOESLAG)

1. Tot 1 januari 2011 kan de werkgever arbeidsvoorwaarden die voor een werknemer gelden en die uitstijgen boven deze cao omzetten in een toeslag. Deze toeslag wordt aangeduid als: VET. Hierbij geldt verder het bepaalde in de volgende leden van dit artikel.
2. De arbeidsvoorwaarden die in een VET kunnen worden omgezet moeten aan de volgende criteria voldoen:
 - a. al gelden op 31 maart 2008 (peildatum);
 - b. op de peildatum een structureel karakter hebben;
 - c. niet eerder zijn opgenomen in een VET;
 - d. geen vergoeding zijn voor reiskosten.
3. Een VET moet als zodanig op de loonspecificatie van een werknemer staan.

ARTIKEL 24
FEESTDAGEN

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

² 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.

ARTIKEL 25

WIJZE VAN BETALING

1. De werkgever betaalt het netto loonbedrag per bank of giro per 4 weken of per maand, uiterlijk binnen één week na afloop van het loontijdvak op een door de werknemer opgegeven bank- of girorekeningnummer.
2. Iedere werknemer ontvangt elke 4 weken of elke maand gelijktijdig met de betaling een schriftelijke loonspecificatie.
Op 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. aantal dagen respectievelijk uren vakantie/wettig verzuim;
 - f. overuren;
 - g. opgebouwde vakantierechten;
 - h. (uur)loonbedrag, gespecificeerd (met vermelding van toeslagen en VET);
 - i. verschuldigde loonheffing;
 - j. ingehouden premies sociale verzekeringswetten;
 - k. netto loonbedrag.
3. De werkgever verstrekt op verzoek van de vakvereniging een urenstaat.

ARTIKEL 26

VAKANTIETOESLAG

De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt in de maand mei betaald. De vakantietoeslag wordt berekend over het loon over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april 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. Uitbetaling van vakantieuren gebeurt inclusief de voor de werknemer geldende toeslagen met uitzondering van de vakantietoeslag.
3. 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. Bedrijven zonder ondernemingsraad hebben voor een collectieve vakantie de instemming van 50% plus 1 werknemer van het betreffende object nodig.

ARTIKEL 28

BETAALD VERLOF³

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 vijf dagen verlof met behoud van loon aan de hand van artikel 1 lid 8.
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. Bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn: zijn (schoon)grootouders, (schoon)broers, (schoon)zussen en kleinkinderen.

ARTIKEL 29

ONBETAALD VERLOF

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

ARTIKEL 30

VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is mogen niet aangemerkt worden als vakantieuren, tenzij de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verzoekt om vakantieuren op te nemen.
2. De werknemer bouwt alleen gedurende het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid vakantie op.
3. De werknemer die op basis van arbeidstherapie werkt, kent geen beperking van de opbouw van vakantie. Als de werknemer tijdens arbeidstherapie uren vrij wil zijn, kan dat alleen door onbetaald verlof of door vakantie op te nemen.

³ De verlofregelingen volgens de Wet Arbeid en Zorg zijn opgenomen in bijlage XI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 31

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werkgever betaalt de arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaar 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%

2. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband wordt de periode bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
3. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op reïntegratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde uitkeringspercentages verlaagd tot 70% van het dagloon.
4. In aanvulling op artikel 7:629 lid 11 BW wordt met ingang van 1 juli 2010 wordt de maximale loondoorbetalingsverplichting van 2 jaar als bedoeld in lid 1 verlengd als:
 - a. het UWV Werkbedrijf een werkgever een sanctie oplegt met het gevolg dat de werkgever langer dan 2 jaar het loon moet door betalen en
 - b. het een werknemer betreft die op of na 1 juli 2010 ten minste 2 jaar arbeidsongeschikt is. De loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in dit lid geldt voor de duur van de opgelegde sanctie met een maximum van 1 jaar.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.
5. Werknemers jonger dan vijftig jaar krijgen de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste drie keer per jaar.
6. Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever 100% van het dagloon door. Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Een bedrijfsongeval moet altijd binnen 24 uur na vaststelling van de arbeidsongeschiktheid worden gemeld bij de werkgever.
7. Als de werkgever van oordeel is dat een werknemer niet arbeidsongeschikt is en daarom het voornemen heeft om doorbetaling van het loon te stoppen of op te schorten, zal de werkgever, alvorens dit voornemen uit te voeren, advies inwinnen bij een deskundige derde.

UITKERINGEN

ARTIKEL 32

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

REISUREN

4. 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.
5. 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 vanaf het tweede object een vergoeding van € 1,50 bruto per opkomst betaald.

ARTIKEL 35 REISKOSTEN SCHIPHOL⁴

1. Dit artikel geldt alleen voor werkgevers en werknemers voor zover die werkzaam zijn op de Schiphol-Luchthaven, Schiphol-Oost en en/of Schiphol-Zuid.
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 is als volgt:
 - met ingang van 1 januari 2010: € 0,10 per kilometer;
 - met ingang van 1 januari 2011: € 0,11 per kilometer
4. Voor de berekening van het aantal kilometers woon-werkverkeer wordt de digitale routeplanner van de ANWB gebruikt. Bepalend is de kortste afstand tussen de postcode aangevuld met het huisnummer van het woonadres en de postcode aangevuld met het huisnummer van het object waarop de werknemer werkzaam is, die wordt vermenigvuldigd met twee.
5. De uitbetaling door de werkgever van de reiskostenvergoeding op basis van dit artikel geschiedt in een vast bedrag per betaalperiode (4 weken of maand). Voor de berekening van het bedrag wordt uitgegaan van het aantal werkbare dagen in enig jaar verminderd met 26 vakantiedagen en het aantal betaalperioden in het betreffende jaar.
6. Zowel in het geval de reiskostenregeling volgens artikel 34 of een andere tussen de werkgever en werknemer afgesproken reiskostenregeling gunstiger is voor de werknemer, geldt alleen de gunstigere regeling.

⁴ Over de eenmalige uitkering van 0,5% waarop bepaalde werknemers werkzaam op Schiphol in 2009 recht hadden is in 2010 geen vakantietoeslag verschuldigd door de werkgever.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

ARTIKEL 36

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

A. Traject Nederlandse taal

1. Iedere werknemer die onvoldoende de Nederlandse taal beheerst om de basis(vak)opleiding, als bedoeld in lid 5, te kunnen volgen, maar die wel gealfabetiseerd is, krijgt, al dan niet in combinatie met inburgering, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 6 maanden na indiensttreding, door de werkgever een taaltraject aangeboden dat opleidt tot ten minste A2-niveau voor spreken en luisteren en tot ten minste A1-niveau voor lezen en schrijven.
2. De reiskosten in verband met het volgen van het taaltraject als bedoeld onder lid 1 worden door de werkgever vergoed op basis van artikel 34 van de cao.
3. De werknemer als bedoeld onder lid 1 ontvangt van de RAS een tegemoetkoming van € 750,00 bruto indien:
 - a. De werknemer bij aanvang en gedurende het hele taaltraject in dienst is van een werkgever;
 - b. De werknemer het taaltraject op het vereiste niveau met succes heeft afgerond na 1 januari 2010;
 - c. De werknemer daadwerkelijk heeft deelgenomen aan het taaltraject;
 - d. Het jaarlijks door de RAS daarvoor vastgestelde budget voor 700 kandidaten nog niet is overschreden.

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

4. 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.
5. Uiterlijk 3 maanden hierna of, als de werknemer de Nederlandse taal dan onvoldoende beheerst, na het succesvol afronden van het taaltraject als bedoeld in dit artikel onder A, krijgt de werknemer de basis(vak)opleiding aangeboden die gevolgd wordt door het examen bij het RAS-examenbureau. De werknemer die al een diploma van de basis(vak)opleiding heeft, is hiervan uitgezonderd.
6. Als de werknemer geen aanbod krijgt, kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij cao-partijen
7. Ook na de inleerperiode als bedoeld in artikel 14 lid 7 is de werkgever verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen om aan 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 certificaat wordt verkregen.
8. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de in dit artikel in leden 5 en 7 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.
9. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.

ARTIKEL 37

BIJDRAGE IN KOSTEN VAN OPLEIDINGEN

1. De werkgever kan een bijdrage ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten, bijlage X.
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, bijlage XI.
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

ARTIKEL 38

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Indien er een heraanbesteding is, 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. Onder heraanbesteding wordt in elk geval ook verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwasserbedrijf.
2. 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). Tenslotte behoudt de werknemer zijn recht op uitzicht op een jubileumuitkering als het verwervende bedrijf een dergelijke regeling heeft.
3. De werkgever die een object verwerft als gevolg van een heraanbesteding (verder te noemen contractswisseling) zal aan de werknemers die op het moment van contractswisseling tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden met uitzondering van:
 - werknemers ingedeeld in de functies 21.01 en 21.02 (objectleider);
 - tot 1 juli 2010, werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn en waarbij er geen uitzicht is op herstel in de eigen functie;
 - met ingang van 1 juli 2010, werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn.
 - werknemers die 65 jaar en ouder zijn.
4. a. Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 7 dagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het verwervende bedrijf van de werknemers als bedoeld in artikel 38 lid 3.
De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties over een periode van 12 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.
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 dient de plicht tot aanbidding van een arbeidsovereenkomst te doen binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10 werkdagen voor de vermeende 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.
5. Indien werknemers als bedoeld in artikel 38 lid 3 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 overeenkomt dat de werknemer na de contractswisseling op een ander object bij het verliezende bedrijf gaat 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.
6. Het verwervende bedrijf dient bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de bepalingen van artikel 8 van de CAO en met de volgende bepalingen:
 - a. het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd;
 - b. 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.
7. Een werknemer dient binnen vijf werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst voor zover die voldoet aan de in dit artikel gestelde

voorwaarden. Als de werknemer dit aanbod afwijst, blijft de werknemer in dienst van het verliezende bedrijf tot in elk geval het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

8. Werknemers die in verband met de duur van de arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in lid 3 van dit artikel, 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 met ingang van 1 juli 2010 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 van de cao, gerekend vanaf het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de werknemer zijn re-integratieverplichting volledig nakomt.
9. Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding als genoemd in artikel 38 lid 3 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
 - vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
 - als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.
10. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantietoelage bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

ARTIKEL 39

ONTSLAG

Pas als de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 38 lid 9 een maand na de contractswisseling nog niet heeft geleid tot het aanbieden van een passende functie, heeft de werkgever de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als bedrijfsvestiging wordt dan 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.

ARTIKEL 41

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon in de maand december van de jaren 2010 en 2011 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten. Voor het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie wordt verwezen naar bijlage IX.

ARTIKEL 42

BINDEND ADVIES PROCEDURE RAS

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS wordt verwezen naar bijlage VII.

ARTIKEL 43

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

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

ARTIKEL 44

VERVROEGDE UITTREDING

Voor de CAO, de reglementen en de statuten van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (S.U.S.) zie aparte CAO.

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

CONTROLE ORGAAN

Er is een Stichting Controle Orgaan bij de CAO voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (Controle Orgaan). De Statuten en Reglementen van het Controle Orgaan maken deel uit van de CAO.

ARTIKEL 47

DISPENSATIE

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. De Wet op de Ondernemingsraden blijft hierbij onverminderd van toepassing.

ARTIKEL 48

FINANCIERING BRANCHE-ORGANEN

1. De werkgever is ten behoeve van de RAS, het Controle Orgaan en het O&O-fonds per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd van een bepaald percentage van de loonsom, zoals aangegeven in lid 4 van dit artikel.
2. Dit percentage van de loonsom wordt bepaald door de RAS aan de hand van een daartoe vastgestelde begroting.
In deze begroting zijn de kosten van de in lid 1 genoemde organen opgenomen, welke kosten bepaald worden aan de hand van de door genoemde organen opgestelde en door de RAS goedgekeurde begrotingen.
3. Dit percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de RAS. Op basis van haar vastgestelde begroting keert de RAS vervolgens de daartoe bestemde delen van de geïnde gelden uit aan de in lid 1 genoemde organen.
4. De in lid 1 bedoelde bijdrage percentage is vastgesteld op 0,75% (exclusief BTW) van de loonsom in het lopende jaar.

ARTIKEL 49

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 januari 2010. De overeenkomst eindigt op 31 december 2011 met uitzondering van de artikelen 1, 37, 45, 46 en 48 inclusief bijbehorende statuten en reglementen, welke eindigen op 31 december 2013. Voor beëindiging van deze overeenkomst is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING (HIERNA TE NOEMEN: IGK-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 in de sector Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging. Hieronder wordt verstaan de werknemers die werkzaam zijn in één van de navolgende functies⁵, en waarbij sprake is van karwei- dan wel specialistische contractswerkzaamheden, en die tenminste voldoen aan de volgende kenmerken:
 - veelal werkzaam op externe locatie, waartoe veel verplaatsingen nodig zijn;
 - vaak buitenwerk en daardoor weersafhankelijk;
 - groot afbreukrisico;
 - noodzaak van specialistische opleiding;
 - relatief zware fysieke belasting;
 - relatief grote gezondheidsrisico's en gevaren, waardoor aan werknemers bijzondere eisen worden gesteld op het gebied van arbo en veiligheid;
 - veelal piekbelasting.

Functies:

- | | |
|--------|--|
| 12.01A | Glazenwasser A |
| 12.01B | Glazenwasser B |
| 12.02 | Zelfstandig glazenwasser |
| 12.03 | All-round glazenwasser |
| 12.04 | Gevelreiniger |
| 12.05 | Zelfstandig gevelreiniger |
| 12.06 | All-round gevelreiniger |
| 13.01 | Werknemer reiniging industrieel |
| 13.02 | All-round werknemer reiniging industrieel |
| 13.03 | All-round werknemer asbestverwijdering |
| 13.04 | Werknemer reiniging/desinfectering |
| 14.02 | Medewerker IGK |
| 14.03 | All-round medewerker inboedelreiniging IGK |
| 14.04 | Zelfstandig medewerker IGK |
| 14.05 | All-round medewerker IGK |

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

CONSIGNATIE

Als de IGK-medewerker 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) wordt € 50,- bruto vergoed.
- 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 11 uren. Indien rusturen vallen op uren van de dag waarop normaal gewerkt zou worden moeten deze uren doorbetaald worden.

ARTIKEL 3

TOESLAG GLAZENWASWERKZAAMHEDEN

1. Aan een werknemer bij glazenwaswerkzaamheden die met een bijman wordt uitgezonden en aan wie een lijst van de te verrichten werkzaamheden wordt uitgereikt en die verantwoordelijk

⁵ Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op de website www.ras.nl worden geraadpleegd.

is voor de uitvoering van het werk, wordt 1% van het basisuurloon extra betaald boven het in artikel 14 en bijlage III van het algemene deel van de CAO genoemde basisuurloon.

2. Aan de werknemer bij glazenwaswerkzaamheden die met twee werknemers wordt uitgezonden en aan wie een lijst met de te verrichten werkzaamheden wordt uitgereikt en die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het werk en die het beheer heeft over de door de klanten betaalde vergoedingen, wordt 2% van het basisuurloon extra betaald boven het in artikel 14 en bijlage III van het algemene deel van de CAO genoemde basisuurloon.
3. Indien een werknemer bij glazenwaswerkzaamheden zelf meewerkt en tevens toezicht houdt op drie of meer andere werknemers, geldt het bepaalde in artikel 16 van het algemene deel van de CAO.

ARTIKEL 4

GEVARENTOESLAG GLAS- EN GEVELREINIGINGSWERKZAAMHEDEN

De werknemer ingedeeld in functienummers 12.01 tot en met 12.06, die binnen en/of buiten werkzaamheden uitvoert op een hoogte van ten minste 6 meter ontvangt 10% toeslag op zijn basisuurloon.

ARTIKEL 5

REISTIJDEN/REISKOSTEN

1. De reistijdenregeling geldt voor de werknemer die op verzoek van de werkgever aansluitend aan elkaar op verschillende objecten werkt, respectievelijk karweiwerkzaamheden uitvoert.
2. Onder reistijd wordt verstaan de tijd die de werknemer reist met eigen vervoer of openbaar vervoer dan wel bedrijfsvervoer vanaf het eigen huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject terug naar huis.
3. De tijd vanaf het eerste werkobject tot en met het laatste werkobject geldt als werktijd.
4. Werkobject is de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
5. Voor de chauffeur die in opdracht van de werkgever gebruik maakt van een bedrijfsauto of daarmee gelijk te stellen vervoermiddel, is werkobject eveneens te lezen als eerste opstapplaats van werknemers die vanwege de werkgever worden vervoerd, dan wel laad- en/of losadres.
6. De reistijd wordt bepaald overeenkomstig de dienstregeling van het openbaar vervoer. Indien de werkgever vervoer beschikbaar stelt, is de reistijd gelijk aan de werkelijk gereden tijd.
7. Indien de totale reistijd per dag meer bedraagt dan 1,5 uur, wordt het meerdere vergoed als zijnde reizen, op basis van de CAO basisuurlonen, zoals opgenomen in artikel 14 en bijlage III van het algemene deel van de CAO.
8. Indien de totale reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur wordt tevens een reiskostenvergoeding verstrekt overeenkomstig de fiscale regels.
9. Indien gebruik wordt gemaakt van vervoer vanwege de werkgever, worden alleen reiskosten vergoed, indien en voor zover daarnaast nog van ander vervoer gebruik wordt gemaakt, een en ander met inachtneming van het in lid 7 bepaalde.

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 is opgenomen in bijlage VIII van de CAO.
3.
 - a. De artikelen 24 en 26 tot en met 30 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.
 - 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.

ARTIKEL 2 REFERENTIEFUNCTIES

Functies:

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

ARTIKEL 3 MINIMUM-SALARISNIVEAU

1. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2010:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,18	9,55	9,98	10,56	11,22	12,01	12,84

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2010:

- Rayonleider 1: € 12,88
- Rayonleider 2: € 13,39.

2. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2010:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,27	9,65	10,08	10,67	11,33	12,13	12,97

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2010:

- Rayonleider 1: € 13,01
- Rayonleider 2: € 13,52.

3. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2011:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,36	9,75	10,18	10,78	11,44	12,25	13,10

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2011:

- Rayonleider 1: € 13,14
- Rayonleider 2: € 13,66.

4. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2011:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,43	9,82	10,26	10,86	11,53	12,34	13,20

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2011:

- Rayonleider 1: € 13,24
- Rayonleider 2: € 13,76.

5. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal met ingang van 1 juli 2010 worden verhoogd met 1%, met ingang van 1 januari 2011 worden verhoogd met 1% en met ingang van 1 juli 2011 met 0,75%.

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

ARTIKEL 1 GELDING

1. Dit deel van de overeenkomst geldt met ingang van 1 juli 2010 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 hotel⁶.
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. Bij wijziging van de werkzaamheden waardoor deze werknemers niet meer werken in het weekend of op feestdagen geldt tot en met 30 juni 2011 een garantieregeling van een percentage op het basisuurloon. Dit percentage is ten minste gelijk aan de gemiddelde omvang van de toeslagen voor het werken in weekends en feestdagen in het 2^e kwartaal van 2010.

ARTIKEL 3 FEESTDAGEN EN VAKANTIE

1. Als de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2) ontvangt deze geen loon.
2. De vakantieopbouw bedraagt 10,5% van ieder betaald uur of deel daarvan. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.

⁶ Dit deel van de cao is uitdrukkelijk niet van toepassing op werknemers die werkzaam in, op of aan recreatiebungalows.

BIJLAGE I DAGLOON

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

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

Toelichting van de verschillende elementen:

- Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte dag, inclusief eventueel loon over vakantiedagen, doch exclusief vakantietoeslag, overwerkbetaling en eventueel ziekengeld.
- Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantiedagen en feestdagen in die periode waarop normaal zou zijn gewerkt.
- Onbetaald verlof: Dagen waarop de werknemer overeenkomstig artikel 27 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

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

I	ALGEMEEN SCHOONMAAKONDERHOUD	LOONGROEP
11.01	Werknemer algemeen schoonmaakonderhoud	1
11.03	Werknemer algemeen schoonmaakonderhoud (sleutelpand)	1
12.01A	Glazenwasser A	1
13.05	Werknemer reiniging (droge/schone foodindustrie)	1
14.01	Medewerker inboedelreiniging IGK	1
15.03	Werknemer dagelijks schoonmaakonderhoud vliegtuigen	1
15.06	Werknemer dagelijks schoonmaakonderhoud perrons/stations	1
15.08	Medewerker keerpuntreiniging treinen	1

II	GESPECIALISEERD SCHOONMAAKONDERHOUD	LOONGROEP
11.02	All-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud	1 plus 5%
11.04	All-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud (sleutelpand)	1 plus 5%
12.01B	Glazenwasser B	1 plus 5%
13.01	Werknemer reiniging industrieel	1 plus 5%
13.04	Werknemer reiniging/desinfectering	1 plus 5%
14.02	Medewerker IGK	1 plus 5%
15.07	Werknemer dagelijks en periodiek schoonmaakonderhoud perrons/stations	1 plus 5%
15.09	Medewerker modulaire en keerpuntreiniging treinen	1 plus 5%
16.03	Werknemer schoonmaakonderhoud kantine	1 plus 5%
16.04	Werknemer schoonmaakonderhoud cleanroom	1 plus 5%

III	ALGEMENE REINIGING	LOONGROEP
12.02	Zelfstandig glazenwasser	2
12.04	Gevelreiniger	2
13.02	All-round werknemer reiniging industrieel	2
14.03	All-round medewerker inboedelreiniging IGK	2
15.01	Werknemer periodiek schoonmaakonderhoud treinen	2
15.02	Werknemer schoonmaakonderhoud autobussen	2

IV	GESPECIALISEERDE REINIGING	LOONGROEP
12.03	All-round glazenwasser	2 plus 5%
12.05	Zelfstandig gevelreiniger	2 plus 5%
13.03	All-round werknemer asbestverwijdering	2 plus 5%
14.04	Zelfstandig medewerker IGK	2 plus 5%

V	LEIDINGGEVEND	LOONGROEP
12.06	All-round gevelreiniger	3
14.05	All-round medewerker IGK	3
21.01	Objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud)	3
21.02	Ambulant objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud)	3

BIJLAGE III LOONTABELLEN

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2010:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3
Basisuurloon/ leeftijd					
17 jaar en jonger	4,50	4,73	4,95	5,20	5,40
18 jaar	5,50	5,78	6,05	6,35	6,60
19 jaar	6,50	6,83	7,15	7,51	7,80
20 jaar	7,50	7,88	8,25	8,67	9,00
21 jaar	8,50	8,93	9,35	9,82	10,20
Basisuurloon/dienstjaren					
0 tot en met 7	10,00	10,50	11,02	11,58	12,05
8 en meer	10,30	10,82	11,33	11,90	12,36

2. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2010:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,55	4,77	5,01	5,26	5,48	5,75
18 jaar	5,56	5,83	6,12	6,43	6,69	7,03
19 jaar	6,57	6,89	7,23	7,60	7,91	8,31
20 jaar	7,58	7,95	8,35	8,77	9,13	9,58
21 jaar	8,59	9,01	9,46	9,93	10,34	10,86
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,10	10,61	11,13	11,69	12,17	12,78
8 en meer	10,40	10,92	11,44	12,02	12,48	13,11

3. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2011:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,59	4,82	5,06	5,31	5,53	5,81
18 jaar	5,61	5,89	6,18	6,49	6,76	7,10
19 jaar	6,63	6,96	7,31	7,67	7,99	8,39
20 jaar	7,65	8,03	8,43	8,85	9,22	9,68
21 jaar	8,67	9,10	9,56	10,03	10,45	10,97
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,20	10,71	11,24	11,80	12,29	12,91
8 en meer	10,51	11,03	11,56	12,14	12,61	13,24

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2011:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,62	4,86	5,10	5,35	5,57	5,85
18 jaar	5,65	5,94	6,23	6,54	6,81	7,15
19 jaar	6,68	7,01	7,36	7,73	8,05	8,45
20 jaar	7,71	8,09	8,49	8,92	9,29	9,75
21 jaar	8,74	9,17	9,63	10,11	10,53	11,05
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,28	10,79	11,33	11,89	12,38	13,00
8 en meer	10,59	11,12	11,64	12,23	12,70	13,34

5. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2010:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	3,94	4,33	4,73
18 jaar	4,82	5,30	5,78
19 jaar	5,69	6,26	6,83
20 jaar	6,57	7,22	7,88
21 jaar	7,45	8,19	8,93
22 jaar en ouder	8,76	9,63	10,51

6. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2010:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	3,98	4,38	4,77
18 jaar	4,86	5,35	5,83
19 jaar	5,75	6,32	6,90
20 jaar	6,63	7,29	7,96
21 jaar	7,51	8,27	9,02
22 jaar en ouder	8,84	9,72	10,61

7. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2011:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,02	4,42	4,82
18 jaar	4,91	5,40	5,90
19 jaar	5,81	6,39	6,97
20 jaar	6,70	7,37	8,04
21 jaar	7,59	8,35	9,11
22 jaar en ouder	8,93	9,83	10,72

8. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2011:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,05	4,45	4,86
18 jaar	4,95	5,44	5,94
19 jaar	5,85	6,43	7,02
20 jaar	6,75	7,42	8,10
21 jaar	7,65	8,41	9,18
22 jaar en ouder	9,00	9,89	10,80

BIJLAGE IV

OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantietoeslag 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.
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 op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de CAO maal het aantal over te dragen vakantieuren. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 26 van de CAO.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 26 van de CAO.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks door OSB gepubliceerd.

BIJLAGE V

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEID MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT

voor werknemers als bedoeld in artikel 9 lid 1 f van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Tussen, hierna te noemen werkgever, vertegenwoordigd door, en, hierna te noemen werknemer, is met ingang van een arbeidsovereenkomst gesloten onder de volgende voorwaarden.

Artikel 1 De bepalingen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 2 De werknemer treedt bij de werkgever in dienst in de functie van, in welke functie hij de werkzaamheden zal verrichten die vallen in loongroep ...

Artikel 3

- a. De dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk ... maanden/voor onbepaalde tijd⁷.
- b. De eerste twee maanden van deze dienstbetrekking gelden als proeftijd.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.

Artikel 4 De arbeidsduur bedraagt per week minimaal uur en maximaal uur. De werkgever heeft het recht met betrekking tot de uren boven het minimum aantal tot het vermelde maximum de werknemer werkzaamheden op te dragen. De werknemer heeft het recht aan een verzoek boven het maximum aantal uren geen gehoor te geven.

Artikel 5 De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht, zullen door de werkgever in overleg met de werknemer wekelijks worden vastgesteld. Met name met betrekking tot het vastgestelde minimum aantal uren zal getracht worden deze zoveel mogelijk op vaste dagen en uren in te roosteren. Reisinspanningen (kosten en uren) van de werknemer dienen in redelijke verhouding tot de werktijd te staan. Van het aldus vastgestelde werkschema zal de werknemer uiterlijk op vrijdag voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, in kennis worden gesteld.

Artikel 6 Indien er bij de werkgever vacatures zijn voor functies als in artikel 2 vermeld, op basis van een "arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd", zal de werknemer, die op basis van dit minimumcontract werkt, bij voorrang deze functies aangeboden krijgen.

Artikel 7

1. Het brutosalaris per betalingsperiode wordt berekend aan de hand van het aantal gewerkte uren, in ieder geval minimaal ... per week (zie artikel 4).
2. Het recht op loon is overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:628 lid 5, 6 en 7 BW uitgesloten indien en voor zover de werkgever overeenkomstig de bepaling van artikel 4 en 5 geen werkzaamheden opdraagt boven het minimum overeengekomen aantal uren.
3. Het bepaalde in artikel 7: 610b BW (omvang bedongen arbeid; rechtsvermoeden) is onverminderd van toepassing.

Artikel 8 De werknemer ontvangt van de werkgever aan het einde van iedere betalingsperiode een gespecificeerde opgave van het aantal gewerkte uren, het uitbetaalde salaris en de inhoudingen daarop.

Volgens de CAO wordt aan de hand van dit overzicht de vakantietoeslag van 8% berekend en dient het aantal opgebouwde vakantie-uren te worden vastgesteld naar

⁷ Doorhalen wat niet van toepassing is.

rato van het aantal vakantie-uren, dat de werknemer zou hebben, indien hij gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zou zijn geweest.
De werknemer kan niet verplicht worden de aldus opgebouwde vakantie-uren op te nemen in de minimum garantie-uren, indien de werkgever gedurende die garantie-uren geen werk zou hebben.

- Artikel 9**
- a. De werknemer zal de arbeid verrichten in de regio
 - b. Omtrent de reisen en de reiskosten zijn werkgever en werknemer geen/de navolgende vergoeding⁸ overeengekomen:
 - reiskosten:
 - reisen:

Artikel 10 De werknemer verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken welke hem bekend worden met betrekking tot het schoonmaakbedrijf en/of klanten van dat schoonmaakbedrijf, in het kader van de uitvoering van deze overeenkomst.

Artikel 11 Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het schoonmaakbedrijf werkzaamheden geheel of gedeeltelijk over te dragen aan anderen, noch andere dan de opgedragen werkzaamheden betaald of onbetaald ten behoeve van klanten van het schoonmaakbedrijf te verrichten.

Artikel 12 Bij ziekte meldt de werknemer dit uiterlijk 10.00 uur v.m. aan de werkgever, ook indien hij op die dag/dat uur (nog) niet zou werken. De werkgever meldt dit aan de betreffende uitvoeringsinstelling. De werknemer zal zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de dag van hersteldverklaring door de verzekeringsgeneeskundige en/of ARBO arts, voor het werk melden. Dit geldt ook als dit op een dag zou plaatsvinden waarop de werknemer normaliter geen werk zou verrichten.

In tweevoud opgemaakt te, op

Handtekening werknemer⁹

Handtekening werkgever

⁸ Doorhalen wat niet van toepassing is.

⁹ Bij minderjarigheid van de werknemer dient voor akkoord mede ondertekend te worden door ouders/pleegouders/voogd.

BIJLAGE VI

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEID IN OBJECTEN MET EEN VASTE BEDRIJFSSLUITING (SPAARURENREGELING)

Ter realisering van de spaarurenregeling dient conform artikel 9 lid 1g van de CAO het volgende beding in de arbeidsovereenkomst of als bijlage bij de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen:

1. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer geplaatst op object
.....
2. De werknemer verklaart uitdrukkelijk ermee bekend te zijn dat dit en vergelijkbare objecten gedurende bepaalde dagen en/of periode(n) gesloten zijn en de werkgever daar dan geen activiteiten uitvoert.
3. De werknemer gaat in verband daarmee uitdrukkelijk akkoord met het volgende:
 - a. De werknemer zal zijn vakantiedagen opnemen in de periode(n) en/of op bepaalde dagen, waarin wegens sluiting van het object geen activiteiten worden uitgevoerd.
 - b. Het aantal vakantiedagen waarop de werknemer vanwege de CAO op jaarbasis recht heeft, is minder dan het aantal dagen op jaarbasis waarop het object gesloten is.
 - c. De werknemer heeft geen aanspraak op loon over dagen:
 - waarop het object is gesloten
 - én
 - waarvoor de werknemer geen vakantieverlof heeft opgebouwd.
 - d. In afwijking van lid c wordt door werknemer en werkgever het volgende overeengekomen, om een zo vast mogelijk inkomenspatroon over het jaar te bereiken:
 - d.1 De werkgever geeft de werknemer uiterlijk 1 februari van het kalenderjaar schriftelijk informatie over het verschil tussen:
 - het aantal uren dat op jaarbasis wegens sluiting van het object niet gewerkt wordt
 - én
 - de uren waarvoor vakantieuren worden ingezet.Dit verschil is het aantal te sparen uren per kalenderjaar.
 - d.2 De werkgever verplicht zich elke werknemer voldoende spaaruren per kalenderjaar op te laten bouwen.
 - d.3 De werkgever stelt in overleg met de werknemer het aantal spaaruren per periode vast.
 - d.4 De werknemer machtigt de werkgever een deel van de gewerkte uren per loonperiode als spaaruren op te bouwen. Het gespaarde deel van de gewerkte uren wordt derhalve niet uitbetaald in de periode waarin deze uren zijn gewerkt, maar op het moment dat de spaaruren door de werknemer worden opgenomen. Dit is op het moment dat het object is gesloten en er geen activiteiten worden uitgevoerd.
 - d.5 Het saldo aan spaaruren wordt periodiek op de loonstrook vermeld of apart schriftelijk aan de werknemer verstrekt.
 - e. Bij de spaarurenregeling behoudt de werknemer het recht op uitbetaling van eventueel meerwerk en/of overwerk.
 - f. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het saldo aan spaaruren verrekend.

BIJLAGE VII GESCHILLENCOMMISSIE RAS

Artikel 1 TAAK GESCHILLENCOMMISSIE RAS

Er bestaat een Geschillencommissie binnen de RAS. Haar taak is het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de toepassing van deze CAO. Dit met inachtneming van de volgende bronnen: de CAO-tekst, ondersteunde CAO-verslagen/teksten en eerder door de Geschillencommissie gegeven uitspraken.

Artikel 2 SAMENSTELLING GESCHILLENCOMMISSIE RAS

- a. De Geschillencommissie bestaat uit maximaal twee leden-werkgevers en maximaal twee leden-werknemers en een voorzitter.
- b. De leden van de Geschillencommissie worden benoemd door het RAS-bestuur, op voordracht van de bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie(s).
- c. Op dezelfde wijze als omschreven onder b van dit artikel worden maximaal vier plaatsvervangende leden benoemd.
- d. Leden van het RAS-bestuur worden niet benoemd als lid van de Geschillencommissie.
- e. De leden van de Geschillencommissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
- f. De voorzitter van de Geschillencommissie is onafhankelijk en wordt benoemd door het RAS-bestuur.
- g. Een secretaris ondersteunt de Geschillencommissie.

Artikel 3 WERKWIJZE GESCHILLENCOMMISSIE RAS

- a. Binnen de Geschillencommissie komen er twee stemmen toe aan de aanwezige leden-werknemers en twee aan de aanwezige leden-werkgevers.
- b. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken brengt de voorzitter de doorslaggevende stem uit.
- c. De leden, alsmede de voorzitter en de secretaris, zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
- d. Een lid of plaatsvervangend lid van de Geschillencommissie, dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende geschil, mag aan de behandeling daarvan en de beslissing niet deelnemen.

Artikel 4 VERZOEK

- a. Alvorens een verzoek bij de Geschillencommissie RAS in te dienen, dient een klacht mondeling kenbaar te worden gemaakt bij de direct leidinggevende (indien het een klacht van een werknemer betreft) dan wel de werknemer (indien het een klacht van de werkgever betreft). Partijen bij het geschil treden naar aanleiding daarvan met elkaar in overleg teneinde tot een minnelijke regeling te komen.
- b. Indien dit niet binnen veertien dagen tot een oplossing leidt, deelt de klagende partij de wederpartij schriftelijk mede dat hij voornemens is de klacht voor te leggen aan de Geschillencommissie.
- c. Indien niet binnen veertien dagen alsnog een minnelijke regeling wordt getroffen, is er sprake van een geschil volgens dit reglement.

Artikel 5 REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE

- a. Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil kan door iedere CAO-partij optredend namens werkgever(s) en werknemers(s) en/of door iedere werkgever en werknemer worden gedaan.
- b. De termijn voor het indienen van een verzoek bedraagt maximaal zes maanden, te rekenen vanaf het ontstaan van het geschil volgens artikel 4 onder c van dit reglement.
- c. De kosten voor het indienen van een verzoek bedragen € 35,-.
- d. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris (Geschillencommissie RAS, Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch).
- e. Het verzoek bevat een beknopt overzicht van de feiten, een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener(-s) wenst/wensen en een kopie van de mededeling van artikel 4 onder b van dit reglement.
- f. De secretaris zendt een ontvangstbevestiging en een verklaring dat de partij, die het verzoek heeft gedaan, zich verbindt de beslissing van de RAS als bindend te aanvaarden. Deze verklaring dient, ondertekend binnen veertien dagen na verzending, aan de secretaris te worden geretourneerd.
- g. De secretaris beoordeelt of er sprake is van een geschil en of het verzoek voldoet aan de voorwaarden van dit reglement. Zonodig wordt de partij die het verzoek doet in de gelegenheid gesteld binnen veertien dagen aanvullende informatie te verstrekken.
- h. De secretaris zendt het verzoek vervolgens ter reactie aan de wederpartij. Tevens zendt hij de wederpartij ter ondertekening de verklaring dat deze zich verbindt de beslissing van de RAS als bindend te aanvaarden. De wederpartij wordt een termijn van veertien dagen na verzending ter reactie gegund. Indien dringende redenen daarvoor aanwezig zijn, kan de secretaris deze termijn met maximaal veertien dagen verlengen.
- i. Indien het geschil naar het oordeel van de secretaris onvoldoende duidelijk is, wordt een extra ronde van hoor en wederhoor ingelast waarbij partijen veertien dagen de tijd krijgen om te reageren.
- j. De laatste reactie van de wederpartij wordt ter kennisneming toegezonden aan de persoon die het verzoek heeft gedaan.
- k. Indien een partij de in dit artikel onder f en h bedoelde verklaring niet binnen de daarvoor gestelde termijn retour zendt, neemt de Geschillencommissie geen beslissing. De secretaris stelt partijen daarvan in kennis.
- l. Indien de secretaris oordeelt dat het verzoek en de reactie van de wederpartij duidelijk en volledig zijn, legt hij het verzoek schriftelijk voor aan de Geschillencommissie.
- m. Indien de Geschillencommissie van mening is dat op basis van de onder artikel 1 van dit reglement genoemde bronnen geen uitspraak kan worden gedaan, wordt het verzoek niet-ontvankelijk verklaard. De Geschillencommissie zal het bestuur van de RAS informeren over de reden van de niet-ontvankelijk verklaring en de inhoud van de betreffende zaak.
- n. Indien de Geschillencommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijk reactie.
- o. De Geschillencommissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen alsmede zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris tenminste zeven dagen voor de zitting daarvan op de hoogte.
- p. De secretaris deelt de uitspraak binnen veertien dagen, nadat de Geschillencommissie een beslissing heeft genomen, aan partijen mede.
- q. Deze geschillenprocedure laat onverlet dat partijen het verzoek, waarmee zij zich tot de Geschillencommissie richten, alsnog aan de bevoegde rechter voorleggen.

Artikel 6 JAARVERSLAG EN RAPPORTAGE

De Geschillencommissie brengt een jaarverslag uit met de afgehandelde geschillen en verzorgt tevens kwartaalrapportages voor het RAS-bestuur.

BIJLAGE VIII

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

Indien een werknemer bezwaren heeft tegen zijn functie-indeling, kan hij daartegen beroep instellen bij de Commissie Functie-indeling RAS.

De Commissie Functie-indeling RAS heeft als taak het geven van bindend adviezen in geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling van de werknemer.

Van de Commissie Functie-indeling RAS maakt een onafhankelijk deskundige onderdeel uit.

Onderstaand treft u een omschrijving van de hoofdlijnen van de beroepsprocedure functie-indeling. Voor de volledige tekst van de bindend adviesprocedure wordt verwezen naar het Reglement Geschillencommissie.

1.
 - Alvorens de RAS te verzoeken een uitspraak te doen over de functie-indeling, dient de werknemer zijn bezwaren kenbaar te maken aan zijn werkgever.
 - Werkgever en werknemer treden naar aanleiding daarvan met elkaar in overleg.
 - Indien dit niet binnen 14 dagen tot een oplossing van het geschil leidt, deelt werknemer schriftelijk mede dat hij voornemens is de Commissie Functie-indeling RAS te verzoeken een bindend advies over het geschil uit te brengen.
 - De werknemer kan, indien ook dit niet binnen 14 dagen tot een oplossing leidt, zich tot de Commissie Functie-indeling RAS wenden met het verzoek een uitspraak in het geschil te doen.
2. Het verzoek aan de RAS bevat:
 - een beknopt overzicht van de bezwaren;
 - een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
 - een gemotiveerde omschrijving van de beslissing die de werknemer wenst;
 - een kopie van de mededeling zoals onder 1 genoemd;
 - een verklaring dat de werknemer de beslissing van de Commissie Functie-indeling RAS als bindend aanvaardt.
3. De termijn voor het indienen van een verzoek bedraagt maximaal 6 maanden nadat de bezwaren tegen de functie-indeling zijn ontstaan.
4. Voor het in beroep gaan tegen zijn functie-indeling is de werknemer aan de RAS geen kosten verschuldigd.

BIJLAGE IX REGLEMENT AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST IN VERBAND MET VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon in de maand december van de jaren 2010 en 2011 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 onkostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient hij uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar het formulier "Aanvulling arbeidsovereenkomst" volledig in te vullen en te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.
2. De werknemer dient via het in lid 1 bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient hij bij het in lid 1 bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

BIJLAGE X

REGLEMENT BIJDRAGE IN DE KOSTEN VAN OPLEIDINGSTRAJECEN

INLEIDING

In de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is afgesproken dat werkgevers in de sector een bijdrage in de kosten ontvangen voor een (vak)opleiding die werknemers hebben gevolgd.

Jaarlijks wordt vastgesteld welke opleidingstrajecten in aanmerking komen voor een bijdrage en hoeveel de bijdrage bedraagt per werknemer.

Per kalenderjaar stelt de RAS het maximum budget vast dat voor bijdragen in opleidingskosten beschikbaar is. Dat betekent dat het aantal opleidingstrajecten, dat in aanmerking komt voor een bijdrage, per jaar gemaximeerd is.

REGELS EN VOORWAARDEN

Vaststelling hoogte van de bijdrage per opleiding

Per kalenderjaar wordt vastgesteld voor welke opleidingen de werkgever een bijdrage kan ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding.

Bij deze vaststelling geldt als uitgangspunt dat, rekening houdende met eventueel toe te kennen ESF-subsidie, de eigen bijdrage van de werkgever minimaal 10% van de opleidingskosten per werknemer bedraagt.

Per opleiding wordt een vaste bijdrage per werknemer vastgesteld. Het gaat hier om een vast (netto) bedrag, d.w.z. zonder BTW.

Het overzicht van de opleidingen en de daarbij behorende bijdrage per werknemer wordt uiterlijk in december van het jaar voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar aan de werkgevers gecommuniceerd.

Toekenning en uitbetaling van de bijdragen

Om voor toekenning van een bijdrage in de opleidingskosten van de vastgestelde opleidingen in aanmerking te komen, gelden de volgende voorwaarden:

1. de werkgever moet vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche;
2. de werkgever is verplicht om de bij CAO vastgestelde zgn. RAS-premie af te dragen (aan de instantie die namens de RAS de inning van deze premie uitvoert);
3. de werkgever is verplicht het inschrijfnummer Kamer van Koophandel door te geven aan de RAS;
4. de werkgever moet zijn betalingsverplichtingen inzake RAS-premie zijn nagekomen;
5. de werknemer heeft de opleiding met goed resultaat, d.w.z. met een door de branche erkend diploma, afgesloten;
6. De datum dat de werknemer met goed resultaat het examen heeft afgelegd, is de ijkdatum voor de hoogte van de bijdrage.

Door of namens de RAS wordt de toegekende bijdrage aan de werkgever uitbetaald uiterlijk 6 weken nadat de examenresultaten bij de RAS bekend zijn.

Verlaging van de vastgestelde bijdrage

De directeur van de RAS kan besluiten de werkgever een lagere dan de vastgestelde bijdrage per werknemer toe te kennen, als de werkgever voor hetzelfde opleidingstraject ook via een andere weg voor subsidie in aanmerking komt.

Bij opleidingstrajecten waar de werkgever zowel voor de RAS-bijdrage in de opleidingskosten als voor subsidie vanuit de sectorale ESF-aanvraag in aanmerking komt, kan de directeur van de RAS besluiten de werkgever een lagere dan de vastgestelde bijdrage per werknemer toe te kennen als de werkgever niet of onvoldoende meewerkt om te voldoen aan de administratieve voorwaarden voor het in aanmerking komen voor de ESF-subsidie. In het uiterste geval kan bepaald worden dat de RAS-bijdrage op nul wordt gesteld.

Geen bijdrage uitkeren

Als in enig jaar het maximum budget beschikbaar voor bijdragen aan opleidingskosten bereikt is, zullen geen bijdragen meer uitbetaald worden.

RAS zal dit tijdig aan de werkgevers bekend maken. Werkgevers die vóór de datum van bekendmaking scholingsafspraken hebben gemaakt met externe scholingsinstituten én ook de factuur van deze scholingsinstituten al hebben betaald, zullen het volgende kalenderjaar als eerste in aanmerking komen voor uitbetaling van de bijdrage in de kosten indien het opleidingstraject ook daadwerkelijk met succes is afgerond.

BIJLAGE XI

OVERZICHT BIJDAGEN IN DE OPLEIDINGSKOSTEN 2010

In 2010 kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een bijdrage in de opleidingskosten van werknemers, conform het reglement *Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten*. Hieronder staat vermeld voor welke opleidingen de RAS in 2010 een bijdrage in de opleidingskosten beschikbaar stelt en wat de hoogte van de bijdrage per werknemer is.

1. OPLEIDINGEN ALGEMENE SCHOONMAAK

Dit betreft schoonmaak van kantoren en gebouwen, schoonmaak bij particulieren, schoonmaak in de gezondheidszorg, hotelschoonmaak, schoonmaak van recreatiebungalows, m.a.w. die segmenten die niet vallen onder de specialistische reiniging.

a. Nieuwe werknemers

Opleidingstraject voor nieuwe werknemers (datum in dienst op of na 1 april 2008) dat inhoudelijk voldoet aan de door de RAS vastgestelde eindtermen en waarvan de werknemer geslaagd is voor het examen.

De bijdrage in de opleidingskosten is een vast bedrag per werknemer. Deze bijdrage is bedoeld als tegemoetkoming in de opleidings- en verletkosten.

Code	Conform eindtermen nieuwe instroom	Bijdrage in de opleidingskosten €
BA	Basismodule algemene schoonmaak*	500 ¹⁾
AH	Basismodule algemene schoonmaak plus Aanvullende module hotel	640 ¹⁾
AG	Basismodule algemene schoonmaak plus Aanvullende module gezondheidszorg	640 ¹⁾
AP	Basismodule algemene schoonmaak plus Aanvullende module schoonmaak particulieren	640 ¹⁾
AR	Basismodule algemene schoonmaak plus Aanvullende module recreatiebungalows	640 ¹⁾

* De Basismodule algemene schoonmaak is verplicht voor alle nieuwe werknemers werkzaam in algemene schoonmaak, hotelschoonmaak, schoonmaak in de gezondheidszorg, schoonmaak bij particulieren, schoonmaak van recreatiebungalows en voor andere segmenten die niet vallen onder de glaswas of specialistische reiniging. Dringend geadviseerd wordt de basismodule te combineren met de van toepassing zijnde aanvullende module.

¹⁾ Als de werknemer een taaltraject gekoppeld aan MBO-opleiding niveau 1 (AKA Schoonmaak) en examen bij het RAS-Examenbureau aflegt, gelden andere afspraken en wordt deze RAS-bijdrage niet uitbetaald aan de werkgever.

b. Werknemers in dienst vóór 1 april 2008

Voor werknemers die al voor 1 april 2008 in de sector werkten en die geslaagd zijn voor het examen van één van de volgende vakopleidingen bij SVS gelden onderstaande bijdragen in de opleidingskosten (Opleidingskosten = kosten opleiding + kosten examen).

Code	Vakopleiding SVS	Bijdrage in de opleidingskosten €	Bijdrage in de verletkosten €
	Vakopleiding Schoonmaker/-ster	300	156
	Vakopleiding Schoonmaker/-ster Hotels	350	117
	Vakopleiding Schoonmaken in Gezondheids- en Zorginstellingen	300	156
	Vakopleiding Schoonmaakdiensten voor Particulieren	300	156
	Vakopleiding Schoonmaak Recreatiebungalows	400	117

2. OPLEIDINGEN SPECIALISTISCHE REINIGING

Dit betreft (glazenwassen, gevelonderhoud, vloeronderhoud, reiniging na calamiteiten, reiniging in de foodverwerkende industrie en reiniging van rollend materieel.

Voor onderstaande opleidingen specialistische reiniging gelden de volgende bijdragen in de kosten als de werknemer geslaagd is voor het examen.

Code	Vakopleiding SVS	Bijdrage in de opleidingskosten €	Bijdrage in de verletkosten €
	Vakopleiding Glazenwasser	650	400
	Module Glazenwasser in uitzonderingssituaties	260	140
	Vakopleiding Gevelonderhoud	830	400
	Vakopleiding Food	560	200
	Vakopleiding Reiniging na calamiteiten (medewerker)	680	400
	Vakopleiding Reiniging na calamiteiten (specialist)	800	400
	Vakopleiding Rollend Materieel	370	200
	Vakopleiding Vloeronderhoud	350	180
	Vakopleiding Vloeronderhoud Specialist	600	250

3. OPLEIDINGEN LEIDINGGEVENDEN

Voor werknemers die geslaagd zijn voor één van de volgende opleidingen gelden onderstaande bijdragen in de opleidingskosten per werknemer.

Code	Opleiding SVS	Bijdrage in de opleidingskosten €	Bijdrage in de verletkosten €
	Leidinggevende Schoonmaakonderhoud	550	nvt
	Leidinggevende Glazenwassen en Specialistische Reiniging	675	nvt
	Leidinggevende Reiniging na Calamiteiten	675	nvt
	Leidinggeven Reiniging Rollend Materieel	625	nvt
	Leidinggevende Schoonmaakonderhoud voor Anderstaligen	600	nvt
	Combi-opleiding algemeen schoonmaakonderhoud en lager kader	600	nvt
	Coachend leidinggeven	195	80
	Voorkomen Psychisch verzuim	140	40

4. NEDERLANDS OP DE WERKVLOER

Voor werknemers voor wie, voorafgaand aan de vakopleiding een cursus Nederlands op de werkvloer nodig is, geldt onderstaande bijdrage in de opleidingskosten per werknemer. Deze cursus kan zowel apart als gekoppeld aan een vakopleiding van SVS - bijvoorbeeld aan de Vakopleiding Algemeen Schoonmaakonderhoud voor Anderstaligen (VSA)- gevolgd worden.

Code	Opleiding SVS	Bijdrage in de opleidingskosten €	Bijdrage in de verletkosten €
	Nederlands op de werkvloer	450	240

BIJLAGE XII

Overzicht wettelijke verlofregelingen

SOORT VERLOF	GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER	VERLOFDUUR	OMSCHRIJVING
ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGS- VERLOF	Inkomen: Uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Tenminste 16 weken. Duur van de verlofperiode is afhankelijk van de datum waarop haar baby daadwerkelijk wordt geboren	Verlof voor werkneemster voorafgaand aan en volgend op haar bevalling. Werkgever kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet weigeren.
CALAMITEITEN- VERLOF EN ANDER KORT VERZUIM ★	Inkomen: Werkgever betaalt het loon 100% door. Vakantie-opbouw Tijdens het calamiteitenverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Afhankelijk van de reden van het verlof. Soms is een paar uur voldoende. Soms zal een paar dagen nodig zijn	Verlof 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 onverwijld 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 ★	<p>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.</p> <p>Vakantie-opbouw: Tijdens het adoptieverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.</p>	<p>Vier weken aaneengesloten. Vanaf twee weken voor de feitelijke adoptie tot zestien weken daarna.</p>	<p>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.</p> <p>Is het kind langer dan 16 weken in het gezin voordat het officieel wordt geadopteerd, bestaat geen recht op adoptieverlof.</p> <p>Werkgever kan het adoptieverlof niet weigeren.</p>
ouderschaps- verlof	<p>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.</p> <p>Vakantie-opbouw: Tijdens het ouderschapsverlof wordt over de verlofuren geen vakantie opgebouwd. Over de gewerkte uren vanzelfsprekend wel.</p>	<p>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.</p>	<p>Verlof om te zorgen voor kinderen jonger dan acht jaar. Werknemer moet wel <u>minstens een jaar bij dezelfde werkgever</u> werken. Per kind mag één keer ouderschapsverlof opgenomen worden; voor elk kind kan de werknemer apart ouderschapsverlof opnemen.</p> <p>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.</p>

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

BIJLAGE XIII

PROTOCOL

BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2010 -2011

1. Leden van partijen bij de cao kunnen bij de RAS een geschil over de interpretatie van de cao voorleggen. Partijen bij de cao geven vervolgens op korte termijn een dringend advies.
2. Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage aan partijen is voor 2010 gelijk aan de bijdrage voor 2009. De vakverenigingen krijgen een extra bijdrage in 2010 en 2011 voor vakbondswerk van € 4 per werknemer.
3. Eindejaarsuitkering
De eindejaarsuitkering kan door cao-partijen in de toekomst (na 2011) worden ingezet voor een toekomstbestendige reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.
4. Reiskosten
Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een nieuwe toekomstbestendige regeling woon-werkverkeer tot stand brengen. Daarbij zullen de volgende uitgangspunten in acht worden genomen:
 - De regeling krijgt het karakter van een kostenvergoeding.
 - Er wordt rekening gehouden met de fiscale grenzen.
 - De administratieve handelingen worden zo beperkt mogelijk gehouden.
 - Er wordt aandacht besteed aan gebruik van openbaar vervoer en fiets.
 - De nieuwe regeling komt in de plaats van de bestaande cao-regelingen (art. 31 cao).
 - De streefdatum van invoering is 1 januari 2012.
 - Het Kenniscentrum Werk en Vervoer wordt om advies en ondersteuning gevraagd.In het jaar 2011 blijven de bestaande regelingen gehandhaafd.
5. Opleiding en ontwikkeling
 - Partijen erkennen de noodzaak van beheersing van de Nederlandse taal en inburgering om succesvol te kunnen deelnemen aan de Basisopleiding schoonmaak. Partijen zullen samen in 2010 een uiterste poging doen om met de ministeries van Sociale Zaken en VROM, alsmede met VNG/grote gemeenten en opleidingsinstituten w.o. ROC's tot afspraken te komen die ertoe leiden dat aan alle medewerkers (incl nieuwkomers) in de branche voor de toekomst een opleidingsplaats dicht bij huis geboden kan worden en die ertoe leiden dat de opleidingskosten vergoed worden.
 - Partijen zullen zich inspannen om het budget bestemd voor de tegemoetkoming in de (verlet)kosten in verband met het volgen van het traject Nederlandse taal en inburgering via het verkrijgen van subsidies te vergroten.
 - Partijen zullen bevorderen dat de leerbedrijven gediplomeerde praktijkmeesters krijgen. Doelstelling is om te komen tot een systeem waarbij een leerbedrijf pas erkend wordt als er ten minste een gediplomeerde praktijkmeester aanwezig is.
6. Vakbondscontributie
 - De inning van vakbondscontributie zal door werkgevers worden gefaciliteerd. Het proces waarbij vakbondscontributie via een afgifte van een machtiging tot automatische incasso door de werknemer bij de werkgever in maandelijkse/4 wekelijkse termijnen geschiedt en waarbij gebruik gemaakt wordt van de betaalsystematiek van Cordares wordt zo spoedig mogelijk ingevoerd. Eerst zal een pilot worden uitgevoerd om eventuele administratieve problemen op te lossen. Streefdatum definitieve invoering is 1 januari 2011. OSB zal vervolgens het systeem met een brochure promoten voor haar leden. Daarnaast zal een gezamenlijke brochure inclusief een model aanvullende arbeidsovereenkomst voor medewerkers worden ontwikkeld
 - Het lidmaatschap van een vakvereniging zal worden gepromoot
 - De MBO-opleiding niveau 2-schoonmaak zal in overleg met de ROC's worden aangeboden met een module vakbondswerk.
 - Partijen zullen een workshop organiseren ten behoeve van (midden) kader om het belang van opleidingen, gebruik werkdrukmeter, juiste toepassing CAO, respect over en weer, rol vakbond/OR, enz te benadrukken.

7. Regeling Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP-regeling)
Partijen zullen in 2010 een onderzoek laten uitvoeren over de mogelijkheden en kosten van voortzetting van de FVP-regeling vanaf het moment waarop deze regeling eindigt.
8. Goede doelen
CAO-partijen zullen steun geven aan twee fondsen voor goede doelen. Een fonds gericht op internationale solidariteit en een fonds op het gebied van global organising; elk fonds met €10.000.
9. C-deel
Werkgevers zullen onderzoek doen naar de gevolgen van het toevoegen van artikel 29 CAO (uitkering bij arbeidsongeschiktheid) en mogelijk andere artikelen aan artikel 1 lid 3 van het C-deel.
10. Lange termijn agenda
Partijen stellen een lange termijn branche agenda vast waarbij ondermeer aandacht besteed wordt aan de volgende onderwerpen:
 - Overeenkomen van convenant "goed opdrachtgeverschap". Partijen zullen zich maximaal inspannen om te komen tot een convenant waarin zowel werkgeversorganisatie, vakverenigingen als opdrachtgevers participeren. Dit convenant moet ondermeer bestaan uit de volgende onderwerpen:
 - Code voor goed opdrachtgeverschap, inclusief toetsingscommissie. In deze code zullen de volgende onderwerpen kunnen worden uitgewerkt:
 - Standaarden voor kwaliteit en output (-meting).
 - Normstelling voor kostprijs (-opbouw) en productiviteit (prestatie v.s. uren) voorzover mogelijk binnen het kader van de mededingingswet.
 - Eisen te stellen aan goed werkgeverschap door o.a. scholing, verzuimbegeleiding, medewerkerstevredenheid, bejegening. Minimaal compliance aan Wet en CAO.
 - Aandacht voor veiligheid en arbeidsomstandigheden; een zamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen.
 - Aanbestedings- en contractmodellen die professionaliteit en een faire prijsvorming bevorderen (partnership, langdurige contracten, aandacht voor kleinschaligheid). Hierbij dient een balans gevonden te worden tussen de eisen van Europese aanbestedingen en het maken van gewogen keuzes.
 - Bevorderen goed werkgeverschap (o.m. keurmerk c.q. code).
 - Verbeteren arbeidsverhoudingen, inclusief de acceptatie van de rol van vakverenigingen.
 - Bevorderen professionaliteit en vakmanschap.
 - Implementatie en borging.
 - Gezamenlijke geschillen beslechting.
 - Gezamenlijke vaststelling CAO interpretaties.
 - De werking van de contractswisselingsparagraaf.
 - Aansturing uitvoerend personeel door middenkader.
 - De behoefte aan flexibele inzet personeel versus de zekerheid en behoud van mensen in onze branche.
 - Verhoging van de AOW leeftijd: wat betekent het voor onze branche en hoe gaan we ermee om.

