



CAO



Collectieve arbeidsovereenkomst
in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

2012 - 2013

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

VAN 1 JANUARI 2012 TOT EN MET 31 DECEMBER 2013

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

INHOUDSOPGAVE

1 ALGEMENE BEPALINGEN

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

2 AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7	Algemeen	15
Artikel 8	Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst	15

3 AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

4 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	21
------------	--	----

5 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11	Arbeidsduur	23
Artikel 12	Arbeidstijd en rusttijd	23

6 FUNCTIE-INDELING

Artikel 13	Functie-indeling	25
------------	------------------	----

7 LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14	Basisuurloon, specialistentoeslag en inleerperiode	27
Artikel 15	Eindejaarsuitkering	28
Artikel 15A	Enmalige uitkering 2012	29
Artikel 16	Basisuurloon voorman-/vrouw	29
Artikel 17	Consignatie	29
Artikel 18	Toeslag bijzondere uren	30
Artikel 19	Toeslag overwerk	30
Artikel 20	Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren	31
Artikel 21	Toeslag Bedrijfshulpverlener	31
Artikel 22	Waarnemingstoeslag	31
Artikel 23	<i>Vervallen</i>	31
Artikel 24	Feestdagen	31

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

15	CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING	
Artikel 1	Gelding	51
Artikel 2	Consignatie	52
Artikel 3	Toeslag Glazenwaswerkzaamheden	52
Artikel 4	Gevarentoeslag Glas- en Gevelreinigingswerkzaamheden	53
Artikel 5	Reistijden/Reiskosten	53
16	CAO-DEEL VOOR ADMINISTRatieve, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN: C-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	55
Artikel 2	Referentiefuncties	56
Artikel 3	Minimumsalarisniveau	56
17	CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)	
Artikel 1	Gelding	59
Artikel 2	Toeslag bijzondere uren	59
Artikel 3	Feestdagen en vakantie	60
18	BIJLAGEN	
Bijlage I	Dagloon	61
Bijlage II	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	63
Bijlage III	Loontabellen	65
Bijlage IV	Overdrachtsprotocol vakantiedagen, vakantietoeslag en spaaruren bij contractswisseling	69
Bijlage V	Overzicht wettelijke verlofregelingen	70
Bijlage VI	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2012 - 2013	72

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
Bedrijfs hulpverlener: toeslag	Artikel 21
Bedrijfstakpensioenfond	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
Enmalige uitkering 2012	Artikel 15A
Eindejaarsuitkering	Artikel 15
Feestdagen	Artikel 18 lid 2, artikel 24 en artikel 3 D-deel
Functie-indeling	Artikel 13
Functies: referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Geschillencommissie RAS	Artikel 42
Gevarentoeslag	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 48
Jeugdige werknemers	Artikel 14 lid 2 en 6
Loongroepindeling	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Loontabellen	Bijlage III en artikel 3 C-deel
Onbetaald verlof	Artikel 29

Onderaannemers	Artikel 4
Ontslag	Artikel 39
Onwerkbaar weer	Artikel 33
Opleiding en ontwikkeling	Artikel 36
Opzegging	Artikel 10
Overdrachtsprotocol bij contractswisseling	Bijlage IV
Overwerk: toeslag	Artikel 19 en 20
Payroll	Artikel 5
Protocol	Bijlage VI
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
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
- voorman/-vrouw	Artikel 16
- waarneming	Artikel 22
Uitkering:	
- bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 31
- bij overlijden	Artikel 32
Uitzendbureaus	Artikel 5
Uitzendkrachten	Artikel 9
Vakantie	Artikel 27
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 30
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. a. **Uitzendkracht:**
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
b. **Payroll:**
De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. **Bestuurder:**
Hij of zij die alleen of met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.
6. **Vakvereniging(en):**
FNV Bondgenoten 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, eindejaarsuitkering en eenmalige uitkering.

10. Dagloon:

Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage I.

11. VET:

Het nominale bedrag als toeslag op het basisuurloon die verband houdt met de vereenvoudiging van de CAO in 2008 en welk bedrag voor de individuele werknemer per 1 april 2008 dan wel overeenkomstig artikel 23 CAO 2010-2011 is vastgesteld.

12. Echtgeno(o)t(e):

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

13. Regio:

Het geografisch gebied waarbinnen de werknemer werkzaam is en dat begrensd wordt door een gebied ter grootte van 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang van de arbeidsovereenkomst dan wel het woonadres na verhuizing.

14. Arbeidstherapie:

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

15. Karakter van de CAO:

Deze CAO heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

Artikel 4

ONDERAANNEMERS

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

Artikel 5

UITZENDBUREAUS / PAYROLL

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

GRENDOERSCHRIJDENDE 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

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 functieaanduiding en de daarbij behorende loongroep (volgens bijlage II)
- de regio waarin de werknemer wordt geplaatst.

WIJZIGINGEN TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST / UITZENDKRACHTEN

1. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk de volgende arbeidsovereenkomsten aangaan:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - b. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 6 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 op de website van de RAS 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 op de website van de RAS 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.

UITZENDKRACHTEN

5. De som van het uitzendwerk -aansluitend gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd- bedraagt maximaal 18 maanden. Dit is in lijn met de uitgangspunten voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd volgens artikel 9 lid 1a en b CAO.
6. De werkgever kan een uitzendkracht voor maximaal 12 maanden inlenen. Voor het berekenen van deze termijn worden uitzendperioden samengeteld die elkaar opvolgen binnen 3 maanden en uitzendperioden bij werkgevers in concernverband.
7. Een uitzendkracht die 12 maanden is ingeleend bij een werkgever heeft, indien de werkzaamheden binnen 3 maanden worden voortgezet, recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Het betreft:
 - eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal 6 maanden, of;
 - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
8. De afspraken in lid 5 t/m 7 gelden niet voor uitzendkrachten die vóór 1 mei 2012 zijn vertrokken uit de branche.
9. Uitzendkrachten die per 1 mei 2012 langer dan 18 maanden als uitzendkracht werkzaam zijn ontvangen vóór 1 juli 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever. De ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst is uiterlijk 1 juli 2012.

10. Uitzendkrachten die per 1 mei 2012 tussen 12 en 18 maanden als uitzendkracht werkzaam zijn ontvangen uiterlijk 1 juli 2012 een eenmalige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot aan het maximum van 18 maanden volgens lid 5, of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever. De ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst is uiterlijk 1 juli 2012.
11. Voor uitzendkrachten die per 1 mei 2012 korter dan 12 maanden als uitzendkracht werkzaam zijn geldt het bepaalde in lid 5 t/m 7 van dit artikel.

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 op zaterdag, in acht worden genomen:
 - a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste zes weken zal bedragen.
5. Door opzegging door de werkgever.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het UWV Werkbedrijf, de volgende opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen:
 - a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;

- c. ten aanzien van de werknemer vanaf 45 jaar tot de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van het 45e jaar heeft geduurd, zulks tot een maximum van 13 weken extra.
- 6. 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 dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde 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. De Arbeidstijdenwet is van toepassing.
2. Voor de werknemer die gedurende de normale arbeidsduur werkzaam is in een rooster waarbij zowel gedurende de daguren, avonduren als de nachturen werkzaamheden kunnen worden verricht, zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. het rooster dient uiterlijk 4 weken tevoren bekend te worden gemaakt aan de werknemer.
 - b. een dienst zal minimaal 4 uur en maximaal 9 uur per dag bedragen en er zal geen sprake zijn van gebroken diensten.
 - c. de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week zal in afwijking van artikel 11 bereikt worden over gemiddeld 12 weken.
 - d. 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 0.00 en 6.00 uur, heeft recht op een pauze van 0,5 uur tijdens deze dienst. Deze pauze wordt doorbetaald op basis van het uurloon overeenkomstig artikel 1 lid 8.
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, als onderdeel van de CAO, wordt verwezen naar de website van de RAS.
2. De referentiefuncties worden om de vijf jaar bijgewerkt.
3. Een werknemer kan in meerdere functies worden ingedeeld onder de voorwaarde dat er sprake is van het uitvoeren van verschillende functies op verschillende objecten.

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

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14

BASISUURLOON, SPECIALISTENTOESLAG EN INLEERPERIODE

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:
 - 2% per 1 mei 2012. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 5 2012 of per 1 mei 2012;
 - 2% per 1 januari 2013. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 1 2013 of per 1 januari 2013.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 contractwisseling in dienst is getreden bij de werkgever. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin het betreffende aantal dienstjaren wordt bereikt.
6. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
7. De eerste 12 maanden van het dienstverband 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 aantoont dat op het moment van verlaten van de branche de inleerperiode niet op de werknemer van toepassing was.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. In 2012 en 2013 wordt een eindejaarsuitkering uitbetaald door de werkgever. Om voor de eindejaarsuitkering in aanmerking te komen, moet de werknemer op het moment van uitbetaling ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst zijn van een werkgever.
2. De eindejaarsuitkering van 1,4% in 2012 en 1,6% in 2013 wordt berekend over het bruto-inkomen in de referentieperiode.
3. Onder referentieperiode wordt hier verstaan:
2012: 1-1-2012 tot en met 31-12-2012;
2013: 1-1-2013 tot en met 31-12-2013.
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.
Indien een werknemer heeft deelgenomen aan de stakingen in het kader van de totstandkoming van de CAO 2012-2013 worden diens stakingsdagen binnen het bruto-inkomen beschouwd als dagen waarop normaal loon is ontvangen.
5. De uitbetaling geschiedt samen met het loon over december respectievelijk in of samen met loonperiode 13 van het referentiejaar met inachtneming van de leden 7 en 8 van dit artikel.
6. Bij einde dienstverband bij een werkgever of bij contractswisseling gedurende het referentiejaar wordt de eindejaarsuitkering, berekend over het tot dan toe in de referentieperiode verdiende bruto-inkomen, direct uitbetaald door de werkgever aan de werknemer.
7. De eindejaarsuitkering wordt als volgt berekend over het bruto-inkomen:
 - a. *Bij betaling van het loon per maand*
De verdienste op basis van het uurloon in de periode januari tot en met december.
 - b. *Bij betaling van het loon per 4 weken in loonperiode 13*
De verdienste op basis van het uurloon in de loonperioden 1 tot en met 12, gedeeld door 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 13.

- c. *Bij betaling van het loon per 4 weken samen met loonperiode 13*
De verdienste op basis van het uurloon in de loonperioden 1 tot en met 13.
8. De eindejaarsuitkering wordt met inachtneming van de fiscale regels netto uitgekeerd als een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Het deel dat niet binnen de fiscale regels als netto reiskostenvergoeding kan worden uitbetaald, wordt bruto uitbetaald.

Artikel 15A

EENMALIGE UITKERING 2012

1. De werkgever zal in 2012 gelijktijdig met de eindejaarsuitkering 2012 als bedoeld in artikel 15 CAO, een eenmalige uitkering van 0,2% aan de werknemer betalen.
2. De grondslag en overige voorwaarden voor deze uitkering zijn gelijk aan de eindejaarsuitkering 2012 als bedoeld in artikel 15 CAO.
3. Het recht op deze eenmalige uitkering bestaat niet voor werknemers die voor 1 mei 2012 uit dienst zijn gegaan.

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 een afwijkende regeling die is opgenomen in het D-deel van deze CAO.

2. Feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1e en 2e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e Pinksterdag
- 1e en 2e Kerstdag
- Koninginnedag
- 5 mei (in lustrumjaren: 2015, 2020, etc.)

Artikel 19

TOESLAG OVERWERK

1. Van overwerk is sprake:
 - na het 9e uur per dienst of dag, of:
 - na het 152e uur, berekend over een periode van 4 weken, bij betaling per 4 weken dan wel na het 164,67e uur, berekend over een periode van een maand, bij betaling per maand.
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

Vervallen

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.

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 vakantieuren. Per 1 januari 2013 dient op de loonspecificatie een onderscheid te worden gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren;
 - 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.

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.

Indien een werknemer heeft deelgenomen aan de stakingen in het kader van de totstandkoming van de CAO 2012-2013 worden diens stakingsdagen bij de berekening van het loon beschouwd als dagen waarop normaal loon is ontvangen.

VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF**VAKANTIE**

1. De vakantieopbouw bedraagt 10% van ieder betaald uur of deel daarvan. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.
2. De wet stelt een minimum aantal vakantieuren vast van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week gerekend over een periode van een jaar (de wettelijke vakantieuren). Het verschil tussen deze vakantieuren en de vakantieopbouw volgens lid 1 betreft de bovenwettelijke vakantieuren.
3. Bij opname van vakantieuren wordt het loon doorbetaald.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het opnemen van 3 weken vakantie per kalenderjaar.
5. Een collectieve vakantie van maximaal drie weken kan alleen in juli of augustus worden vastgesteld. De werkgever heeft voor de collectieve vakantie de instemming van de ondernemingsraad nodig. Bij bedrijven zonder ondernemingsraad is voor een collectieve vakantie de instemming van 50% plus 1 werknemer van het betreffende object vereist.
6. Opgebouwde en niet opgenomen bovenwettelijke vakantieuren worden jaarlijks op verzoek van de werknemer als loon uitbetaald.
7. De vervaltermijn van de wettelijke vakantieuren bedraagt 1 jaar na afloop van het kalenderjaar. De vervaltermijn van bovenwettelijke vakantieuren bedraagt 5 jaar na afloop van het kalenderjaar.
8. Indien als gevolg van deelname aan de stakingen in het kader van de totstandkoming van de CAO 2012-2013 er bij werknemers onvoldoende vakantieuren zijn opgebouwd voor een geplande vakantie, zal de werkgever voor dat tekort onbetaald verlof toestaan.

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 5 aaneengesloten werkdagen verlof met behoud van loon aan de hand van artikel 1 lid 8, voor zover op deze dagen normaal wordt gewerkt. Indien een werknemer ook in het weekend werkt, is dit extra betaald verlof.
2. De werknemer waarvan bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn overleden, krijgt 1 dag betaald verlof voor het bijwonen van de crematie of begrafenis, voor zover op deze dag normaal wordt gewerkt. Bloed- en aanverwanten in de 2^e graad zijn: zijn (schoon)grootouders, (schoon)broers, (schoon)zussen en kleinkinderen.

ONBETAALD VERLOF

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

VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

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

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

Duur dienstverband	Uitkering als percentage van het dagloon
< 6 maanden	70%, met inachtneming van de bepalingen in de Wet Minimumloon
Tussen 6 maanden en 2 jaar	90%
> 2 jaar	100%

2. Het uitkeringspercentage als bedoeld in lid 1 is afhankelijk van de duur van het dienstverband, daarbij geldt het volgende:
 - het uitkeringspercentage wordt bepaald op basis van de duur van het dienstverband op de 1^e dag van arbeidsongeschiktheid en blijft ongewijzigd;
 - de periode bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
3. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op re-integratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde uitkeringspercentages verlaagd tot 70% van het dagloon.
4. In aanvulling op artikel 7:629 lid 11 BW wordt de maximale loondoorbetalingsverplichting van 104 weken als bedoeld in lid 1 verlengd als:
 - a. het UWV 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 ten minste 104 weken arbeidsongeschikt is. De loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in dit lid geldt voor de duur van de opgelegde sanctie met een maximum van 52 weken. Als later blijkt dat de sanctie ten onrechte is opgelegd aan de werkgever, heeft de werkgever het recht om het teveel betaalde terug te vorderen.
5. Werknemers jonger dan 50 jaar krijgen de eerste 2 dagen van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste 3 keer per kalenderjaar.

6. Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever 100% van het dagloon door. Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Een bedrijfsongeval moet altijd binnen 24 uur na vaststelling van de arbeidsongeschiktheid worden gemeld bij de werkgever.
7. Als de werkgever van oordeel is dat een werknemer niet arbeidsongeschikt is en daarom het voornemen heeft om doorbetaling van het loon te stoppen of op te schorten, zal de werkgever, alvorens dit voornemen uit te voeren, advies inwinnen bij een deskundige derde.

UITKERINGEN

Artikel 32

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

Artikel 33

ONWERKBAAR WEER

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

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

VERGOEDINGEN

Artikel 34

REISTIJDEN- EN REISKOSTENREGELING

REISKOSTEN

1. Woon-werkverkeer wordt vergoed als de totale reisafstand van het huisadres naar het werkadres of de werkadressen (heen en terug) meer bedraagt dan 60 kilometer per dag. De vergoeding wordt als volgt vastgesteld:
 - a. reizen bij openbaar vervoer, fiets en bromfiets: de volledige kosten van het openbaar vervoer.
 - b. reizen per eigen auto: vergoeding van alle kilometers op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
2. Als de werkgever zorgt voor vervoer, wordt onder woon-werkverkeer de afstand van het woonadres naar de opstapplaats verstaan.
3. In geval van herplaatsing op verzoek van de werkgever binnen de regio waarin de werknemer is geplaatst, zullen in het geval sprake is van een toename van de totale reisafstand woon-werkverkeer ter compensatie aan de werknemer de meerkilometers woon-werkverkeer worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
4. Voor woon-werkverkeer dat niet is vergoed geldt de (fiscale) uitruil met de eindejaarsuitkering. Dit staat opgenomen in artikel 15 lid 8 CAO.

REISUREN

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

REISKOSTEN SCHIPHOL

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

⁴ Op de website van de RAS is een kaart beschikbaar waarop het gebied in dit lid is aangegeven.

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

1. In 2012 en 2013 geldt dat er in totaal voor 1.000 werknemers die deelnemen aan een taaltraject via de RAS, een tegemoetkoming in kosten van het traject en de verletkosten wordt verstrekt.
2. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 4.000 per werknemer. Het betreft een vergoeding aan de werkgever.
3. Het doel van de taaltrajecten is verhoging van het taalniveau. Dit wordt gemeten via een begin- en een eindtoets.
4. De RAS stelt criteria op om voor financiering in aanmerking te komen. Deze criteria worden via de website van de RAS kenbaar gemaakt.

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

5. Na indiensttreding ontvangt de werknemer binnen 3 maanden doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
6. Uiterlijk 3 maanden hierna 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 dient de opleiding te volgen. De werknemer die al een diploma van de basis(vak)opleiding heeft, is hiervan uitgezonderd.
7. Als de werknemer geen aanbod krijgt, kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.
8. Ook na de inleerperiode als bedoeld in artikel 14 lid 7 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 diploma wordt verkregen.
9. 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.

10. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.

Artikel 37

BIJDRAGE IN KOSTEN VAN OPLEIDINGEN

1. De werkgever kan een bijdrage ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten, zie www.ras.nl.
2. Jaarlijks wordt per kalenderjaar vastgesteld voor welke opleidingen een bijdrage wordt toegekend en wat de hoogte van de bijdrage per opleiding is. Dit wordt vastgelegd in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, zie www.ras.nl.
3. Het O&O-fonds is opgericht om branchegerichte opleidingen te stimuleren en te betalen. De statuten en reglementen van het O&O-fonds maken deel uit van de CAO.

WERKGELEGENHEID

Artikel 38

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Er is sprake van contractswisseling als een werkgever een object verwerft door een heraanbesteding. Onder heraanbesteding wordt ook verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwassersbedrijf.

Voorwaarden aanbidding

2. De werkgever die door contractswisseling een object verwerft zal aan de werknemers die op het moment van de wisseling op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden als:
 - De werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam is;
 - De werknemer die op of na 1 januari 2012 nieuw⁵ in dienst is getreden -anders dan door contractswisseling- beschikt over een door de branche erkend diploma.

Deze aanbiddingsverplichting geldt niet voor:

- De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- De werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is;
- De werknemer ingedeeld in de functie 21.01 of 21.02 (objectleider);
- De werknemer die structureel meer werkt dan 48 uur per week bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6).

Inhoud en aanvaarding aanbidding

3. Indien aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan dient de werkgever bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met artikel 8 CAO en de volgende bepalingen:
 - het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd;
 - De werknemers ontvangen een aanbod op het te wisselen object zonder enige wijziging in werktijden en uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt. Er kunnen pas na de wisseling wijzigingen worden doorgevoerd.

⁵ Hieraan is voldaan indien een werknemer 3 maanden of langer niet in de branche heeft gewerkt.

- 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 (vereenvoudigings-toeslag). Tenslotte behoudt de werknemer zijn recht op uitzicht op een jubileumuitkering als het verwervende bedrijf een dergelijke regeling heeft.
4. Een werknemer dient binnen 5 werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dit aanbod afwijst, blijft de werknemer in dienst van het verliezende bedrijf. Een aanbod dat niet voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden wordt als ongeldig beschouwd.
 5. Op de overdracht van vakantiedagen, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 1 sub g CAO) bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

Afkoop rechten boven CAO

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

Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meerkilometers woon-werkverkeer conform artikel 34 lid 3 van de CAO.

Informatieverplichtingen

7. Als er sprake is van een heraanbesteding zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract de werknemers informeren dat er een heraanbesteding gaande is en hen wijzen op de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit dit artikel.

8. a. Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 5 werkdagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het verwervende bedrijf van de werknemers als bedoeld in lid 2.
De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties gerekend over een periode van 18 maanden voorafgaand aan de contractswisseling en het verliezende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was en -met inachtneming van de voorwaarden van lid 2- beschikt over een door de branche erkend diploma.
Indien het verliezende bedrijf niet voldoet aan de informatieverplichting als hiervoor bedoeld is het verliezende bedrijf jegens het winnende bedrijf aansprakelijk voor de hieruit voortvloeiende schade.
- b. Het bedrijf dat een object verwerft moet een arbeidsovereenkomst aanbieden binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10 werkdagen voor de ingangsdatum van het onderhavige contract. Indien het verwervende bedrijf nalatig is bij het nakomen van deze verplichting en het verliezende bedrijf als gevolg van deze nalatigheid schade lijdt, kan de schade door het verliezende bedrijf op het verwervende bedrijf worden verhaald.

Bijzondere regels grote aanbestedingen (objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar)

9. In de offertefase dient het huidige schoonmaakbedrijf op verzoek de gegevens van de werknemers binnen 5 werkdagen (geanonimiseerd) aan bedrijven ter beschikking te stellen die willen inschrijven.
10. Om de werkdruk te meten wordt de in de CAO ARBO opgenomen werkdrukmeter ingezet: 6 maanden voor expiratie van het contract door het verliezende bedrijf en 6 maanden na start van het nieuwe contract door het verwervende bedrijf. De bedrijven zijn verplicht de uitkomsten van de werkdrukmeting ter beschikking te stellen aan de RAS. Deze afspraak geldt voor aanbestedingen die gaan lopen vanaf 1 januari 2013 (dus voor het eerst bij aanbestedingen, die bekend zijn op 1 juli 2012 en contracten die aflopen op of later dan 31 december 2012).

Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding

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

Artikel 39

ONTSLAG

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

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 40

VAKBONDSVOORZIENINGEN

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

Artikel 41

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon in de maand december van de jaren 2012 en 2013 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, als onderdeel van deze CAO, zie www.ras.nl.

Artikel 42

GESCHILLENCOMMISSIE / BINDEND ADVIES PROCEDURE RAS

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS, als onderdeel van deze CAO, zie www.ras.nl.

Artikel 43

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

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

Artikel 44

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

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 47

FINANCIERING BRANCHE-ORGANEN

1. De werkgever is ten behoeve van de RAS 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 48

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 januari 2012. De overeenkomst eindigt op 31 december 2013 met uitzondering van de artikelen 1, 36, 37, 45 en 47 inclusief bijbehorende statuten en reglementen, welke eindigen op 31 december 2015. 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 functies⁶, 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

⁶ Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op www.ras.nl worden geraadpleegd.

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 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 meer bedraagt dan 1,5 uur per dag, wordt het meerdere vergoed als zijnde reisure, 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 per dag 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. Voor de beroepsprocedure, als onderdeel van de CAO, wordt verwezen naar de website van de RAS.
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. De overige artikelen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn niet van toepassing.
b. Afwijking van het bepaalde in sub a is alleen mogelijk als het bedrijf een bedrijfsregeling heeft die:
 - de instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
 - ten aanzien van de onder sub a genoemde artikelen minimaal gelijkwaardig is aan hetgeen in de CAO is bepaald.

REFERENTIEFUNCTIES**Funcities:**

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

MINIMUM-SALARISNIVEAU

1. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2012:

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 januari 2012:

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

2. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 mei 2012:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	9,62	10,02	10,47	11,08	11,76	12,59	13,46

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 mei 2012:

- Rayonleider 1: € 13,50
- Rayonleider 2: € 14,04

3. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2013:

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

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2.

Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2013:

- Rayonleider 1: € 13,77
- Rayonleider 2: € 14,32

4. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal met ingang van 1 mei 2012 worden verhoogd met 2% (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 5 2012 of per 1 mei 2012) en met ingang van 1 januari 2013 worden verhoogd met 2% (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 1 2013 of per 1 januari 2013).

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

Artikel 1

GELDING

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

Artikel 2

TOESLAG BIJZONDERE UREN

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

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

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.

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

FEESTDAGEN EN VAKANTIE

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

BIJLAGE I - DAGLOON

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

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

Toelichting van de verschillende elementen:

- Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte-dag, inclusief eventueel loon over vakantie-dagen, maar exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eenmalige uitkering, overwerkbetaling, uitbetaalde vakantieuren volgens artikel 27 lid 6 CAO en eventueel ziekgeld.
- Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantie-dagen en feestdagen in die periode waarop normaal zou zijn gewerkt.
- Onbetaald verlof: Dagen waarop de werknemer overeenkomstig artikel 29 onbetaald verlof geniet.
* *Onbetaald verlofdagen worden in mindering gebracht als het ziekgeld 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.

Op de berekening van het dagloon hebben de stakingsdagen in het kader van de totstandkoming van de CAO 2012/2013 geen negatieve invloed. Voor werknemers die hebben deelgenomen wordt het dagloon tijdelijk berekend op basis van 3 hele loonperiodes voorafgaand aan de eerste stakingsdag. Deze tijdelijke regeling vervalt 3 hele loonperiodes na de laatste stakingsdag.

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

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

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

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

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

BIJLAGE III LOONTABELLEN

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2012:

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

2. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 mei 2012:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	4,72	4,95	5,20	5,46	5,68	5,97
18 jaar	5,77	6,06	6,36	6,67	6,95	7,29
19 jaar	6,82	7,16	7,51	7,88	8,21	8,62
20 jaar	7,87	8,26	8,67	9,10	9,47	9,95
21 jaar	8,92	9,36	9,83	10,31	10,74	11,27
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	10,49	11,01	11,56	12,13	12,63	13,26
8 en meer	10,80	11,34	11,87	12,47	12,95	13,60

3. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 januari 2013:

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

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2012:

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

5. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 mei 2012:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,13	4,54	4,95
18 jaar	5,05	5,55	6,05
19 jaar	5,97	6,56	7,15
20 jaar	6,89	7,57	8,26
21 jaar	7,80	8,58	9,36
22 jaar en ouder	9,18	10,09	11,01

6. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 7 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2013:

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

BIJLAGE IV OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN, VAKANTIETOESLAG EN SPAARUREN BIJ CONTRACTSWISSELING

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

SOORT VERLOF	GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER	VERLOFDUUR	OMSCHRIJVING
ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF	Inkomen: Uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Tenminste 16 weken. Duur van de verlofperiode is afhankelijk van de datum waarop haar baby daadwerkelijk wordt geboren.	Verlof voor 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 *	Inkomen: uitkering ter hoogte van 100% van het loon (tot maximumdagloon). Meestal betaalt UWV de uitkering aan de werkgever, zodat die het loon kan blijven doorbetalen. Vakantie-opbouw: Tijdens het adoptieverlof gaat de opbouw vakantiedagen door.	Vier weken aaneengesloten. Vanaf twee weken voor de feitelijke adoptie tot zestien weken daarna.	Verlof voor de werknemer als deze een kind adopteert of een pleegkind opneemt in zijn/haar gezin. Als meerdere kinderen gelijktijdig worden geadopteerd, kan maar één keer verlof worden opgenomen. Is het kind langer dan 16 weken in het gezin voordat het officieel wordt geadopteerd, bestaat geen recht op adoptieverlof. Werkgever kan het adoptieverlof niet weigeren.
OUDERSCHAPS-VERLOF	Inkomen: Werkgever betaalt de uren dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt, niet door; de uren dat de werknemer naast het verlof werkt, worden natuurlijk wel betaald. Vakantie-opbouw: Tijdens het ouderschapsverlof wordt over de verlofuren geen vakantie opgebouwd. Over de gewerkte uren vanzelfsprekend wel.	26 maal het aantal uren dat de werknemer per week werkt. Standaardregeling is dat de werknemer een jaar de helft van zijn/haar werkweek werkt.	Verlof om te zorgen voor kinderen jonger dan acht jaar. Werknemer moet wel minstens een jaar bij dezelfde werkgever werken. Per kind mag één keer ouderschapsverlof opgenomen worden; voor elk kind kan de werknemer apart ouderschapsverlof opnemen. Werkgever kan werknemer nooit weigeren om ouderschapsverlof op te nemen volgens de standaardregeling. Werkgever kan wel ouderschapsverlof weigeren als de werknemer het verlof op een andere manier dan de standaardregeling wil opnemen. Dit mag alleen als het verlof het bedrijf in ernstige problemen zou brengen.

* 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 VI PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2012 -2013

1. *Pensioen*

Om te komen tot een toekomstbestendige pensioenregeling stellen CAO-partijen een studiegcommissie in. Deze gaat partijen in de sector adviseren over inhoud en vorm van een toekomstbestendige pensioenregeling per 1 januari 2013. Als de herziening van de pensioenregeling niet of niet tijdig tot stand komt dan spreken partijen af dat zij de pensioenpremie in 2013 niet verder zullen laten stijgen. Daartoe kan aanpassing van de regeling nodig zijn in die zin dat het opbouwpercentage (al dan niet tijdelijk) wordt verlaagd.

De besluitvorming over inhoud en invoering van de nieuwe regelingen is voorbehouden aan sociale partners in de sector.

2. *Respect (taskforce / werkdrukmeter / afspraken tussen partijen)*

Taskforce

Om het gedrag van opdrachtgevers en werkgevers te verbeteren zal in aanvulling en gekoppeld aan de Code een taskforce worden ingericht. Deze taskforce gaat in lijn met de Code in gesprek over aanbestedingen.

Werkdrukmeter

Partijen zullen verbeteringen in toepassing van de werkdrukmeter realiseren. OSB zal de afspraken inzake het gebruik van de werkdrukmeter vastleggen binnen haar Keurmerk.

Afspraken tussen partijen

Partijen erkennen dat aandacht nodig is voor de samenwerking tussen OSB en vakbonden en de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan.

De volgende afspraken zijn gemaakt om op een meer respectvolle wijze met elkaar om te gaan:

- Frequenter periodiek overleg tussen CAO-partijen om sneller te acteren op een onjuiste toepassing van de CAO en sneller bindende uitspraken te doen over onduidelijkheden in de CAO en interpretatiegeschillen; afspraken die daarbij tot stand komen worden door partijen nadrukkelijk gecommuniceerd naar de leden;
- Vakbonden zullen sneller contact nemen met OSB als er zaken in de praktijk mis gaan. OSB zal zo spoedig mogelijk adviserend en indien

nodig corrigerend optreden richting haar leden en ook zo spoedig mogelijk communiceren richting de leden over de uitkomsten van het periodiek overleg. Dat past ook in versterking van OSB via haar Keurmerk.

- In het algemeen zullen partijen sneller/tijdig bij elkaar aan de bel trekken en fatsoenlijk en met respect met elkaar omgaan. Partijen zullen uitstralen dat de schoonmaakbranche een voor iedereen aantrekkelijke branche is.
- Voor de financiering van de branchegerichte activiteiten die voortvloeien uit deze afspraken zal door de RAS voor CAO-partijen een budget beschikbaar worden gesteld.

3. *Arbeidsongeschiktheid / Wachtdagen*

Er volgt een breed en grondig onderzoek naar het verbeteren van het verzuimbeleid. Partijen verbinden zich aan de eenduidige onderzoeksconclusies.

4. *Ontwikkeling (opleiding / taaltrajecten) en leeftijdsbewust personeelsbeleid*

Partijen onderschrijven het belang om na te denken over het aan het werk krijgen en houden van ouderen. Er is afgesproken te starten met het jaarlijks voeren van functioneringsgesprekken met werknemers van 50 jaar en ouder. Vanuit de RAS zal daartoe een eenvoudig format worden ontwikkeld.

De RAS is tevens belast met monitoring van deze afspraak.

De afspraken over basisvakopleiding en Nederlandse taal worden geïntensiveerd. Afgesproken is om gedurende de looptijd van de CAO het volgende aantal opleidingen te realiseren:

- Basisvakopleiding: 12.000 werknemers;
- Taaltraject Nederlands: totaal 1.000 werknemers in 2012 en 2013, 200 via FNV;
- De taaltrajecten worden gefinancierd (tot een maximum van € 4.000) vanuit de RAS. De RAS zal de inspanningen van bedrijven volgen. Partijen hebben afgesproken om de opleiding -facilitair medewerker- te ontwikkelen. Het betreft een opleiding op MBO-niveau.

5. *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 organizing; elk fonds met € 15.000 in 2012 en 2013.

6. *B-deel*

Een door partijen ingestelde werkgroep zal het B-deel (IGK) van de CAO gaan herzien.

7. *C-deel*

Partijen onderzoeken of uitbreiding van dit deel mogelijk is.

8. *Werkgeversbijdrage*

De werkgeversbijdrage wordt in 2012 en 2013 volgens de gebruikelijke systematiek met 10% verhoogd.

9. *Vakantietoeslag op loonstrook*

OSB zal haar leden dringend adviseren om op de loonstrook van de werknemers aan te geven wat het nettobedrag vakantietoeslag is.

10. *Periode / maandtabel*

CAO-partijen zullen de fiscus bevestigen dat de periode/maandtabel wordt geadviseerd aan werkgevers in de branche, waarbij de fiscus wordt gevraagd daarover zo spoedig mogelijk een formele uitspraak te doen.

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

VAN 1 JANUARI 2012 TOT EN MET 31 DECEMBER 2015

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

INHOUDSOPGAVE

1	BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER	
Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	79
2	ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU	
Artikel 2	Door werkgever in acht te nemen uitgangspunten	81
Artikel 3	Door werknemer in acht te nemen uitgangspunten	82
3	MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU	
Artikel 4	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	83
Artikel 5	Werkafwisseling	83
Artikel 6	Stofzuiger	83
Artikel 7	Handbediende schrob- en zuigmachine	83
Artikel 8	Mop	84
Artikel 9	Werkmethode glasbewassing	84
Artikel 10	Telescopisch wassysteem	84
Artikel 11	Hogedrukreiniging	84
Artikel 12	Organisatorische en productietechnische maatregelen	85
Artikel 13	Werkdrukmeter	85
Artikel 14	Klachtenregeling werkdruk	86
Artikel 15	Voorkoming en bestrijding ongewenste omgangsvormen	86
Artikel 16	Functioneringsgesprekken	87
Artikel 17	Werkoverleg	88
Artikel 18	Preventie en afhandeling prikaccidenten	88
Artikel 19	Preventie blootstelling aan cytostatica	88
Artikel 20	Preventie handeczeem	89
Artikel 21	Preventie blootstelling aan gevaarlijke stoffen	89
Artikel 22	Inventarisatie en registratie gevaarlijke stoffen	89
Artikel 23	Training Coachend Leidinggeven	90
Artikel 24	Training Psychisch verzuim voorkomen	90
4	OVERIGE BEPALINGEN	
Artikel 25	Afwijkende voorwaarden	91
Artikel 26	Inwerkingtreding en duur	91
5	BIJLAGEN	93

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Tussen

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

als partijen ter ene zijde,

en

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

als partij ter andere zijde:

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor het tijdvak vanaf 1 januari 2012 tot en met 31 december 2015.

BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER

Artikel 1

DEFINITIES EN KARAKTER VAN DE CAO

In deze overeenkomst wordt, verstaan onder:

1. **Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf:**
iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, terreinen en 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 en tevens werkgever is als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (zie: bijlage 1).
3. **Werknemer:**
iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 van dit artikel en tevens werknemer is als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.
4. **Uitzendkracht:**
De uitzendkracht zoals bedoeld in art 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. **Branche:**
schoonmaak- en glazenwassersbranche: schoonmaak- dan wel glazenwassersbedrijven.
6. **Direct-leidinggevende:**
werknemer die de functie van voorman/-vrouw, objectleider of rayonmanager (M/V) vervult.
7. **Sociale partners:**
de partijen die deze CAO hebben afgesloten.
8. **Medezeggenschapsorgaan:**
de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging ingesteld voor de onderneming die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
9. **RAS:**
de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en glazenwassersbranche ingesteld bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

10. Training Coachend Leidinggeven:
de onder auspiciën van de RAS ontwikkelde trainingen Coachend Leidinggeven voor de drie verschillende functieniveaus van direct-leidinggevenden: voorman/-vrouw, objectleider en rayonmanager (M/V).
11. Training Psychisch verzuim voorkomen:
de onder auspiciën van de RAS ontwikkelde training Psychisch verzuim voorkomen.
12. Karakter van de CAO:
Deze CAO heeft een minimumkarakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast moeten worden.

ALGEMENE RANDVOORWAARDEN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 2

DOOR WERKGEVER IN ACHT TE NEMEN UITGANGSPUNTEN

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

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

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

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

Artikel 3

DOOR WERKNEMER IN ACHT TE NEMEN UITGANGSPUNTEN

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

MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

Artikel 4

RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)

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

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

FYSIEKE BELASTING

Artikel 5

WERKAFWISSELING

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

Artikel 6

STOFZUIGER

De werkgever moet aan de werknemer een stofzuiger beschikbaar stellen die voldoet aan de hiervoor vastgestelde ergonomische eisen. Geadviseerd wordt dat de stofzuiger tevens voldoet aan de hiervoor vastgestelde aanbevelingen. Deze eisen en aanbevelingen maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 2).

Artikel 7

HANDBEDIENDE SCHROB- EN ZUIGMACHINE

De werkgever wordt aanbevolen aan de werknemer zo nodig een handbediende schrob- en zuigmachine beschikbaar te stellen die voldoet aan de hiervoor vastgestelde ergonomische criteria. Deze criteria maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 3).

Artikel 8

MOP

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

Artikel 9

WERKMETHODE GLASBEWASSING

1. Werkgever moet een risico-inventarisatie maken op basis waarvan vastgesteld kan worden welke werkmethode van glasbewassing in de specifieke situatie het veiligst en het minst zwaar is.
2. Er is een checklist werkmethode glasbewassing opgesteld en ter beschikking gesteld aan de branche (zie: bijlage 4).

Artikel 10

TELESCOPISCH WASSYSTEEM

1. Een telescopisch wassysteem mag uitsluitend gehanteerd worden als voldaan is aan de vastgestelde eisen ten aanzien van:
 - het wassysteem zelf;
 - de maximale werkhoogte;
 - het maximale aantal vierkante meters per gebouw;
 - het maximale aantal vierkante meters per dag;
 - de vrije afstand tot de gevel.
2. De eisen gesteld aan het gebruik van een telescopisch wassysteem maken onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 5).

Artikel 11

HOGEDRUKREINIGING

1. Tijdens hogedrukreinigingswerkzaamheden moet gehoorbescherming die tenminste een geluidsreductie van 15 decibel realiseert, gedragen worden.
2. Gebruik van een vuilfrees ('roterende nozzle') dient zo veel mogelijk vermeden te worden. Wanneer toepassing van een vuilfrees noodzakelijk is, is het niet toegestaan dat de werknemer de vuilfrees meer dan 2 uur per dag gebruikt.
3. Er zijn Richtlijnen veilig werken met hogedrukreiniging opgesteld en aan de branche ter beschikking gesteld (zie: bijlage 6).

WERKDruk

Artikel 12

ORGANISATORISCHE EN PRODUCTIETECHNISCHE MAATREGELEN

1. Aanbevolen wordt dat het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf in de aanbestedingsfase gebruik maakt van de lijst Aandachtspunten Arbeidsomstandigheden Schoonmaak (AAS-lijst). Deze lijst maakt onderdeel uit van deze CAO (zie: bijlage 7).
2. Ieder contract dat het schoonmaakbedrijf afsluit met een opdrachtgever bevat afspraken over de volgende onderwerpen:
 - a. Klee- en wasruimte voor de werknemer(s) van het schoonmaakbedrijf;
 - b. Opbergruimte voor door de werknemer(s) te gebruiken middelen en materialen;
 - c. Eigen opkomstruimte voor de werknemer(s);
 - d. Het door de werknemer(s) gebruik kunnen maken -tijdens de schoonmaakuren- van de beschikbare en relevante faciliteiten voor het eigen personeel van de opdrachtgever.
3. Bij de verwerving van een nieuw schoonmaakobject en bij de verlenging van een contract dient de werkgever in samenspraak met de opdrachtgever de werknemers op het betreffende object te informeren over de (gewijzigde) contractafspraken die van belang zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden en hen goede taakinstructies te geven.

Artikel 13

WERKDrukMETER

1. Er is een branchespecifiek digitaal Meetinstrument Werkdruk ontwikkeld en aan de branche ter beschikking gesteld.
2. Het Meetinstrument Werkdruk kan ingezet worden als instrument bij de beoordeling van werkdruk, mits voldaan is aan de voorwaarden opgenomen in het Protocol Werkdrukmeter Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, welke deel uitmaakt van deze CAO (zie: bijlage 8).
3. Bij heraanbesteding van objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar wordt het meetinstrument Werkdruk ingezet 6 maanden voor beëindiging van het contract en 6 maanden na de start van het nieuwe contract. Deze afspraak geldt voor aanbestedingen die gaan lopen vanaf 1 januari 2013 (dus voor het eerst bij aanbestedingen die bekend zijn op 1 juli 2012 en contracten die aflopen op of later dan 31 december 2012).

Toelichting: de werkdrukmeter Schoonmaak- en Glazenwassersbranche is te downloaden via www.zowerkjeprettiger.nl.

KLACHTENREGELING WERKDRUK

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

VOORKOMING EN BESTRIJDING ONGEWENST GEDRAG

1. In afwijking van artikel 1 lid 3 wordt in dit artikel en in bijlage 10 en bijlage 11 onder werknemer verstaan: iedere man of vrouw die een arbeids-overeenkomst heeft (gehad) met de werkgever, alsmede de bestuurder, alsmede degene die als uitzendkracht voor de werkgever werkzaam is (geweest). Tevens wordt hiertoe gerekend de werknemer van de opdrachtgever die op tijdelijke basis wordt (werd) ingeleend van die opdrachtgever.
2. Partijen erkennen het recht van een werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag dienen zowel werkgever en werknemer ten opzichte van elkaar, als werknemers onderling, dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen ongewenste omgangsvormen, zoals seksuele intimidatie en discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst, levensovertuiging en seksuele voorkeur evenals agressie en geweld binnen de arbeidsverhouding niet worden toegestaan en kan dergelijk gedrag tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.
3. Als een werknemer bij of door een cliënt, door de bestuurder van de eigen onderneming dan wel door een collega binnen de eigen onderneming wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen:
 - heeft hij/zij het recht de werkzaamheden bij de betrokken cliënt onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden oplevert voor ontslag in de zin van artikel 7:678 BW;
 - heeft hij/zij de plicht het voorval onmiddellijk bij de werkgever of een daartoe door de werkgever aangewezen (vertrouwens)persoon te melden en heeft hij/zij het recht een klacht in te dienen volgens de bij de werkgever geldende procedure;
 - heeft hij/zij het recht om voor advies de Centrale Vertrouwenspersoon te benaderen.
4. Als de werknemer een geval van ongewenste omgangsvormen bij de werkgever of de daartoe door de werkgever aangewezen vertrouwenspersoon of de ingestelde Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen heeft gemeld, is de werkgever verplicht een onderzoek in te stellen of te

doen instellen en neemt hij dusdanige maatregelen dat herhaling wordt voorkomen.

5. Als de werkgever de klacht niet behandelt of niet laat behandelen, dan wel procedurevoorschriften zijn overschreden, dan wel als de klager om hem/haar moverende reden geen gebruik wenst te maken van de regeling op bedrijfsniveau, kan de werknemer een melding doen aan de RAS. De RAS heeft een Centrale Vertrouwenspersoon benoemd welke is belast met de opvang van de klager. De vertrouwenspersoon zal klager adviseren, eventueel bijstaan en kan overleg voeren met de betrokkenen bij de bedrijfsonderdelen om te trachten tot een goede oplossing te komen.
6. De klager kan desgewenst de klacht indienen bij de Klachtencommissie RAS. De klachten dienen binnen een periode van 3 jaar na de confrontatie met ongewenste omgangsvormen te worden ingediend. De Klachtencommissie RAS kan, als er ter beoordeling van de commissie sprake is van een ernstige klacht, deze in behandeling nemen ook als deze na het derde jaar na confrontatie met ongewenste omgangsvormen wordt ingediend. De Klachtencommissie RAS doet na een hoorzitting uitspraak en zal de werkgever wijzen op te treffen maatregelen. Als er op bedrijfsniveau wel een regeling bestaat maar hiervan geen gebruik wordt gemaakt, dient bij het indienen van de klacht gemotiveerd te worden aangegeven waarom men hiervan geen gebruik maakt.
7. De klachtenregeling over tot het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 10 en bijlage 11).

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

FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

1. De werkgever zal jaarlijks met alle direct-leidinggevenden functionerings gesprekken houden, waar het onderwerp werkdruk een punt van aandacht is.
2. De werkgever zal jaarlijks met de werknemers van 50 jaar en ouder een functioneringsgesprek houden. Dit functioneringsgesprek vindt plaats in werktijd op het object waar de werknemer normaal werkzaam is. Om dit inhoud en vorm te geven ontwikkelt de RAS een daarvoor te gebruiken format.

WERKOVERLEG

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

BIOLOGISCHE AGENTIA**PREVENTIE EN AFHANDELING PRIKACCIDENTEN**

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

- a. de werknemer in de gelegenheid stellen zich voor rekening van de werkgever preventief te laten vaccineren tegen Hepatitis B. Dit met inachtneming van de integriteit van het eigen lichaam van de werknemer;
- b. overige maatregelen nemen ter voorkoming van prikaccidenten en ter bevordering van een juiste afhandeling van prikaccidenten. Het hiertoe ontwikkelde Protocol Prikaccidenten voor schoonmaakwerkzaamheden maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 12).

CYTOSTATICA**PREVENTIE BLOOTSTELLING AAN CYTOSTATICA**

Als uit de RI&E blijkt dat er een gerede kans bestaat dat de werknemer tijdens zijn werkzaamheden blootgesteld wordt aan cytostatica moet de werkgever maatregelen nemen ter voorkoming hiervan. Het hiertoe ontwikkelde Protocol Veilig omgaan met cytostatica voor schoonmaakwerkzaamheden maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 13).

HANDECZEEM**PREVENTIE HANDECZEEM**

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden voorgelicht over het risico op (het ontwikkelen van) handeczeem en de voorschriften die erop gericht zijn dit risico te voorkomen of te beperken. Het daartoe ontwikkelde Protocol preventie handeczeem maakt deel uit van deze CAO (zie: bijlage 14).

GEVAARLIJKE STOFFEN**PREVENTIE BLOOTSTELLING AAN GEVAARLIJKE STOFFEN**

1. De werkgever zorgt voor een doeltreffende bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer die tijdens zijn werkzaamheden mogelijk wordt blootgesteld aan gevaarlijke stoffen in schoonmaak- en onderhoudsmiddelen.
2. De hiertoe opgestelde Protocolen veilig werken met stoffen voor de sectoren reguliere schoonmaak, gevelreiniging, voedingsmiddelen, gezondheidszorg, non-food/IGK en reiniging vervoersmiddelen maken deel uit van deze CAO (zie: bijlage 15).

INVENTARISATIE EN REGISTRATIE GEVAARLIJKE STOFFEN

1. De werkgever moet de risico's van mogelijk gevaarlijke stoffen in schoonmaak- en onderhoudsmiddelen die de werknemer tijdens zijn werkzaamheden gebruikt, inventariseren en beoordelen en de werknemer voorlichten over deze risico's.
2. Als de middelen die de werknemer tijdens zijn werkzaamheden gebruikt zeer gevaarlijke stoffen bevatten, moet de werkgever bovendien een aanvullende registratie doen.
3. Voor de inventarisatie en registratie is een branchespecifiek digitaal instrument, Stoffenmanager Schoonmaak, ontwikkeld.

Toelichting: De Stoffenmanager Schoonmaak is toegankelijk via www.zowerkjeprettiger.nl, www.ras.nl en www.stoffenmanagerschoonmaak.nl.

OPLEIDINGEN

Artikel 23

TRAINING COACHEND LEIDINGGEVEN

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

Artikel 24

TRAINING PSYCHISCH VERZUIM VOORKOMEN

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

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

Ter ondersteuning hiervan is de training Psychisch verzuim voorkomen ontwikkeld.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 25

AFWIJKENDE VOORWAARDEN

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

Artikel 26

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst is geldig vanaf 1 januari 2012 en eindigt op 31 december 2015. Hiervoor is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

**BIJLAGEN ZIJN TE VINDEN OP WWW.RAS.NL EN
WWW.ZOWERKJEPRETTIGER.NL**

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

CNV SCHOONMAAK

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

De cao

De cao geldt voor zo'n 180.000 werknemers in de schoonmaak en de glazenwasserij. Voor het cao-overleg begint, vraagt CNV Schoonmaak aan leden om hun mening. Welke onderwerpen vinden zij belangrijk? Tijdens de onderhandelingen houdt de bond de leden op de hoogte via nieuwsbrieven. Wordt er een akkoord bereikt, dan is het woord ook weer aan de leden: accepteren zij het of niet?

Individuele hulp aan leden

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

Uitgebreide dienstverlening

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

CNV Schoonmaak heeft ook een eigen website: www.cnvschoonmaak.nl

Voor meer informatie: CNV Info, telefoon 030 -751 1007.

 **Schoonmaak**
is onderdeel van CNV vakmensen

FNV BONDGENOTEN

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

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

Naast deze mooie cao is er ook nog een overeenkomst voor goed opdrachtgeverschap. Deze aanvulling op deze cao is getekend door grote klanten, de overheid, de vereniging van werkgevers en de vakbonden in de schoonmaak.

Met deze overeenkomst voor goed opdrachtgeverschap wordt tegemoet gekomen aan de belangrijkste eis van de schoonmakers. Respect voor de schoonmaker, het werk van de schoonmaker en hun vakbonden.

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



VAKBOND VAN
SCHOONMAKERS 
BONDGENOTEN

OSB (ONDERNEMERSORGANISATIE SCHOONMAAK- EN BEDRIJFSDIENSTEN)

OSB is de branchevereniging van werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. Zij behartigt de belangen van haar 600 leden, die samen 80% van de markt realiseren. Zij zijn actief in schoonmaak van gebouwen, glazenwassen, gevelbehandeling, calamiteitschoonmaak en reiniging in de voedingsmiddelenindustrie. In de branche werken in totaal 150.000 mensen, waarvan 120.000 bij OSB-leden.

OSB-Keurmerk

OSB werkt aan de implementatie van het OSB-Keurmerk. Het lidmaatschap van OSB wordt direct gekoppeld aan dit keurmerk. Vanaf 1 januari 2013 moet ieder OSB-lid voldoen aan de eisen. Meer info op www.osb-keurmerk.nl.

Wat heeft OSB u te bieden?

OSB behartigt de belangen op brancheniveau, bijvoorbeeld als het gaat om thema's als arbeidsmarkt, imago, veiligheid en milieu. Leden kunnen met specifieke vragen over arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, complex verzuim, veilig werken op hoogte en aanbestedingen terecht bij onze helpdesks. Voor specifieke marktsegmenten en specialismen heeft OSB platforms opgericht. Daar komen bedrijven samen die zich op een bepaald marktsegment richten of eenzelfde specialisme uitoefenen. Verder verstrekt OSB informatie middels diverse publicaties en zorgt voor ondersteuning van de leden. OSB is namens de aangesloten schoonmaakbedrijven de onderhandelingspartner bij onder andere de totstandkoming van de CAO voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche.

Word lid!

OSB behartigt de belangen op collectief en op individueel niveau. Om deze taak goed te kunnen vervullen is het nodig om op een goede manier contacten te onderhouden en te zoeken naar mogelijkheden om samen te werken, waarmee gezamenlijke doelstellingen kunnen worden bereikt. Kortom, het draait om netwerken. OSB wil u graag van dienst zijn en hoopt u te mogen begroeten als lid. Wilt u meer weten over de activiteiten van OSB? Neem dan gerust contact met ons op.

Telefoon (073) 648 38 50
info@osb.nl | www.osb.nl | [@OSBNieuws](https://twitter.com/OSBNieuws)

