

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

**VAN 1 APRIL 2008 TOT EN MET 31 DECEMBER 2009**

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	13
Artikel 6	Grensoverschrijdende arbeid	13

### 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	17
-----------	---	----

### 4 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

### 5 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11	Arbeidsduur	21
Artikel 12	Arbeidstijd en rusttijd	21

### 6 FUNCTIE-INDELING

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

## 7 LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14	Basisuurloon en specialistentoeslag	25
Artikel 15	Toeslag voorman-/vrouw	26
Artikel 16	Consignatie	26
Artikel 17	Toeslag bijzondere uren	27
Artikel 18	Toeslag overwerk	27
Artikel 19	Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren	28
Artikel 20	Toeslag Bedrijfs hulpverlener	28
Artikel 21	Waarnemingstoeslag	28
Artikel 22	Feestdagen	28
Artikel 23	Wijze van betaling	29
Artikel 24	Vakantietoeslag	29

## 8 VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF

Artikel 25	Vakantie	31
Artikel 26	Betaald verlof	31
Artikel 27	Onbetaald verlof	31
Artikel 28	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	32

## 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 29	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	33
------------	-------------------------------------	----

## 10 UITKERINGEN

Artikel 30	Uitkering bij overlijden	35
------------	--------------------------	----

## 11 VERGOEDINGEN

Artikel 31	Reistijden- en reiskostenregeling	37
------------	-----------------------------------	----

## 12 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 32	Opleiding en ontwikkeling	39
Artikel 33	Studiekosten	39

## 13 WERKGELEGENHEID

Artikel 34	Werkgelegenheid bij contractswisseling	41
Artikel 35	Ontslag	43

## 14 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 36	Vakbondsvoorzieningen	45
Artikel 37	Vakbondscontributie	45
Artikel 38	Bindend advies procedure RAS	45
Artikel 39	Bedrijfstakpensioenfondsen	46
Artikel 40	Vervroegde uittreding	46
Artikel 41	Inwerkingtreding en duur	46

## 15 CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING

Artikel 1	Gelding	47
Artikel 2	Consignatie	48
Artikel 3	Toeslag Glazenwaswerkzaamheden	48
Artikel 4	Gevarentoeslag Glas- en Gevelreinigingswerkzaamheden	49
Artikel 5	Reistijden/Reiskosten	49

## 16 CAO-DEEL VOOR ADMINISTRATIEVE, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN C-DEEL)

Artikel 1	Gelding	51
Artikel 2	Referentiefuncties	52
Artikel 3	Minimumsalarisniveau	52
Artikel 4	Inwerkingtreding en duur	53

## 17 BIJLAGEN

Bijlage I	Overgangs- en implementatiebepalingen CAO	55
Bijlage II	Dagloon	57
Bijlage III	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	59
Bijlage IV	Loontabellen	61
Bijlage V	Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling	63
Bijlage VI	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2008 - 2009	65

## REGISTER

Arbeidsduur	Artikel 11
Arbeidsovereenkomst:	
- aanvang	Artikel 7
- aard	Artikel 9
- beëindiging	Artikel 10
- duur	Artikel 9
- wijziging	Artikel 8
Arbeidsongeschiktheid:	
- uitkering	Artikel 29
- vakantie	Artikel 28
Arbeidstijd en rusttijd	Artikel 12
Arbeidstherapie	Artikel 1 lid 14 en artikel 8 lid 2
Basisuurlonen	Artikel 14 en bijlage IV
Bedrijfshulpverlener: toeslag	Artikel 20
Bedrijfstakingpensioenfondsen	Artikel 39
Betaald verlof	Artikel 26
Betaling (Wijze van)	Artikel 23
Bijzondere uren: toeslag	Artikel 17 en 19
Bindend advies procedure RAS	Artikel 38
Consignatie	Artikel 16 en artikel 2 IGK-deel
Contractswisseling	Artikel 34 en bijlage V
Dagloon	Bijlage II
Definities	Artikel 1
Feestdagen	Artikel 17 lid 2 en artikel 22
Functie-indeling	Artikel 13
Functies: referentiefuncties	Bijlage III en artikel 2 C-deel
Gevarentoeslag	Artikel 4 IGK-deel
Glazenwaswerkzaamheden: toeslag	Artikel 3 IGK-deel
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Inleerperiode	Artikel 14 lid 6 en artikel 32 lid 1 en 2
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 41 en artikel 4 C-deel
Jeugdige werknemers	Artikel 14 lid 2 en 5
Loongroepindeling	Bijlage III en artikel 2 C-deel
Loontabellen	Bijlage IV en artikel 3 C-deel
Onbetaald verlof	Artikel 27

Onderaannemers	Artikel 4
Ontslag	Artikel 35
Opleiding en ontwikkeling	Artikel 32
Opzegging	Artikel 10
Overdrachtsprotocol bij contractswisseling	Bijlage V
Overgangs- en implementatiebepalingen CAO	Bijlage I
Overwerk: toeslag	Artikel 18 en 19
Protocol	Bijlage VI
Referentiefuncties	Bijlage III en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 12
Reistijden- en reiskostenregeling	Artikel 31 en artikel 5 IGK-deel
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 1f
Specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage IV
Studiekosten	Artikel 33
Toeslag voor:	
- bijzondere uren	Artikel 17
- bedrijfshulpverleners	Artikel 20
- cumulatie toeslagen	Artikel 19
- feestdagen	Artikel 17
- gevaren	Artikel 4 IGK-deel
- glazenwaswerkzaamheden	Artikel 3 IGK-deel
- overwerk	Artikel 18
- specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage IV
- vakantietoeslag	Artikel 24
- vereenvoudigingstoeslag	Artikel 34 lid 2 en bijlage I
- voorman/-vrouw	Artikel 15
- waarneming	Artikel 21
Uitkering:	
- bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 29
- bij overlijden	Artikel 30
Uitzendbureaus	Artikel 5
Vakantie	Artikel 25
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 28
Vakantiedagen bij contractswisseling	Bijlage V
Vakantietoeslag	Artikel 24
Vakbondscontributie	Artikel 37
Vakbondsvoorzieningen	Artikel 36

Vereenvoudigingstoeslag (VET)	Artikel 34 lid 2 en bijlage I
Verlof:	
- betaald	Artikel 26
- onbetaald	Artikel 27
Vervroegde uittreding	Artikel 40
Voorman/-vrouw	Artikel 15
Waarnemingstoeslag	Artikel 21
Werkgelegenheid bij contractswisseling	Artikel 34
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 BedrijvenBond, 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, 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 volgens het Orba-systeem niet hoger gewogen wordt dan 100 punten, met uitzondering van de werknemers genoemd in het C-deel van deze CAO.
4. **Uitzendkracht:**  
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt dan wel de gedetacheerde werknemer die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. **Bestuurder:**  
Hij of zij die alleen of met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.
6. **Vakvereniging(en):**  
FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
7. **Basisuurloon:**  
Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de cao waarover de toeslagen van artikel 15, 17 en 18 van deze cao berekend worden.
8. **Bruto uurloon:**  
Het loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.

#### 9. Bruto loon:

Het loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag.

#### 10. Dagloon:

Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage II.

#### 11. 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.

#### 12. Regio:

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

#### 13. Arbeidstherapie:

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

#### 14. Karakter van de CAO:

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

#### Artikel 2

### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

#### Artikel 3

### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

#### Artikel 4

### ONDERAANNEMERS

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

#### Artikel 5

### UITZENDBUREAUS

1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat de CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.
2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.
3. Gebruik maken van uitzendkrachten zal ten hoogste 7,5% van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal mogen bedragen, waarbij detachering via een payrollbedrijf, kalamiteitenwerkzaamheden en vakantiewerk buiten beschouwing blijven.

#### Artikel 6

### GRENSOverschrijdende ARBEID

In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid is deze CAO van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer die in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.

## AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 7

#### ALGEMEEN

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

De werkgever vermeldt in de arbeidsovereenkomst in ieder geval:

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

### Artikel 8

#### WIJZIGINGEN TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

## AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

### AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk de volgende arbeidsovereenkomsten aangaan:
  - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
  - b. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 3 maanden worden verlengd.
  - c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter vervanging van een met name genoemde arbeidsongeschikte werknemer. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor de tijd van 2 jaar zijn aangegaan.
  - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximum van 36 maanden voor een nader omschreven karwei (karwei: werkzaamheden in verband met speciale en/of eenmalige schoonmaakopdrachten en waarvan het einde objectief bepaalbaar is). Indien deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode korter dan 36 maanden, kan deze arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668a BW worden gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.
  - e. Een arbeidsovereenkomst 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 is opgenomen op de website van de RAS.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Zie [www.ras.nl](http://www.ras.nl)

- f. 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 is opgenomen op de website van de RAS.
- g. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 2. De eerste 2 maanden van een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst wordt afgesproken dat geen proeftijd zal gelden of een kortere periode wordt overeengekomen.
- 3. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst kan slechts een proeftijd worden overeengekomen voor zover sprake is van een nieuwe functie. Bij onvoldoende functioneren in de nieuwe functie zal binnen de proeftijd de oude functie met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden aan de werknemer worden aangeboden.
- 4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend of in strijd met het bepaalde in lid 1 verlengd wordt, wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

## BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10

### BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.
2. Tijdens de overeengekomen proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3. Van rechtswege na het verstrijken van de schriftelijk overeengekomen duur bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur volgens artikel 9 lid 1 sub a t/m f.
4. Door opzegging.
  - a. Door de werknemer:  
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:
    1. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
    2. 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.
  - b. Door de werkgever:  
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het CWI, de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:
    1. 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;

2. 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;
  3. ten aanzien van de werknemer vanaf 45 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van het 45e jaar heeft geduurd, zulks tot een maximum van 13 weken extra;
  4. ten aanzien van de werknemer vanaf 50 jaar tot het bereiken van de pensioen-gerechtigde leeftijd, zoals bepaald in het Reglement van het Bedrijfspensioenfonds, dient de opzegtermijn steeds een minimum termijn van 3 weken te bedragen, indien de arbeidsovereenkomst minstens één jaar heeft geduurd.
5. 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.
  6. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
    - a. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer een VUT-uitkering ontvangt van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (SUS);
    - b. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij door partijen anders is overeengekomen.

## ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

### Artikel 11

#### ARBEIDSDUUR

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

### Artikel 12

#### ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJD

1. Op werknemers is de Arbeidstijdenwet onverkort 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. 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 III.<sup>2</sup> 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 wege volgens het Orbasysteem op basis van een door werkgever en werknemer geaccordeerde functiebeschrijving. De kosten voor de werkgever 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.

<sup>2</sup> Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op de website [www.ras.nl](http://www.ras.nl) worden geraadpleegd.

## LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14

### BASISUURLOON EN SPECIALISTENTOESLAG

1. Er zijn 3 loongroepen. Specialistische functies genoemd in groep II en IV van bijlage III 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 III.
4. 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.
5. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
6. Gedurende de eerste 12 maanden (inleerperiode) van het dienstverband bedraagt het basisuurloon voor werknemers van 22 jaar en ouder 85% van het hoogste uurloon in de loongroep. Voor jeugdige werknemers geldt het bedrag als genoemd in lid 3 en 4 van bijlage IV. (Zie ook artikel 32 lid 1 en 2).
7. De basisuurlonen en de basisuurlonen tijdens de inleerperiode per 1 april 2008 en per 1 januari 2009 zijn opgenomen in bijlage IV.

Artikel 15

**TOESLAG VOORMAN/-VROUW**

1. De voorman/-vrouw die bij schoonmaakwerkzaamheden zelf meewerkt en tevens toezicht houdt op een aantal andere werknemers, ontvangt tot en met 31 december 2008 een toeslag op het basisuurloon van de loongroep waarin zijn/haar functie is ingedeeld volgens de onderstaande tabel:

Aantal werknemers toezicht	Toeslag
3 t/m 5 werknemers	5% op het basisuurloon
6 t/m 8 werknemers	8% op het basisuurloon
9 t/m 14 werknemers	11% op het basisuurloon

2. Met ingang van 1 januari 2009 komt deze toeslag te vervallen. Vanaf dat moment wordt de voorman/-vrouw een loongroep hoger ingedeeld dan de loongroep van de werknemers waarop toezicht wordt gehouden.
3. De functie voorman/-vrouw volgens referentiefunctie 21.03 komt met ingang van 1 april 2008 te vervallen.<sup>3</sup>

Artikel 16

**CONSIGNATIE**

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

<sup>3</sup> Partijen bevelen aan de functie voorman/-vrouw volgens referentiefunctie 21.03 met ingang van 1 april 2008 in te delen in loongroep 2 plus specialistentoeslag.

artikel 17

**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
<b>00.00 uur tot 06.00 uur</b>	50	30	30	30	30	50	50	150
<b>06.00 uur tot 21.30 uur</b>	0	0	0	0	0	50	50	150
<b>21.30 uur tot 24.00 uur</b>	30	30	30	30	50	50	50	150

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

ARTIKEL 18

**TOESLAG OVERWERK**

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

Artikel 19

### **TOESLAGEN VOOR OVERWERK EN BIJZONDERE UREN**

Werknemers die overwerk verrichten tijdens de (bijzondere) uren volgens de matrix in artikel 17 ontvangen de toeslag bijzondere uren en de overwerktoeslag.

Artikel 20

### **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 21

### **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 achtname van artikel 8 lid 3. De werkgever moet dit schriftelijk aan de werknemer laten weten.

ARTIKEL 22

### **FEESTDAGEN**

Indien de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 17 lid 2) ontvangt deze het loon over deze dag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Zie uitspraak Geschillencommissie Ras d.d. 10 oktober 2007, waaruit blijkt dat bij verschuiven van werkdagen in een structureel en vooraf vaststaand arbeidspatroon als gevolg van een feestdag de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon van de betreffende feestdag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.

Artikel 23

### **WIJZE VAN BETALING**

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

Artikel 24

### **VAKANTIETOESLAG**

De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt uiterlijk in de maand mei betaald. De vakantietoeslag wordt berekend over het bruto loon over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.

## VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF

Artikel 25

### VAKANTIE

1. De vakantieopbouw bedraagt 9,569378% van ieder betaald uur of deel daarvan (190 uur per jaar op basis van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 11) Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.
2. De vakantieopbouw bedraagt met ingang van 1 januari 2009 10% van ieder betaald uur of deel daarvan (197,6 uur per jaar op basis van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 11). Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.
3. Uitbetaling van vakantieuren gebeurt inclusief de voor de werknemer geldende toeslagen met uitzondering van de vakantietoeslag.
4. Een collectieve vakantie van maximaal drie weken kan alleen in juli of augustus worden vastgesteld. De werkgever heeft voor de collectieve vakantie de instemming van de ondernemingsraad nodig. Bedrijven zonder ondernemingsraad hebben voor een collectieve vakantie de instemming van 50% plus 1 werknemer van het betreffende object nodig.

Artikel 26

### BETAALD VERLOF

De werknemer die geconfronteerd wordt met overlijden van de echtgeno(o)t(e), (stief)vader, (stief)moeder, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, krijgt vanaf de dag van overlijden vijf dagen verlof met behoud van loon aan de hand van artikel 1 lid 8.

Artikel 27

### 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 alleen gedurende het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid vakantie op.
3. De werknemer die op basis van arbeidstherapie werkt, kent geen beperking van de opbouw van vakantie. Als de werknemer tijdens arbeidstherapie uren vrij wil zijn, kan dat alleen door onbetaald verlof of door vakantie op te nemen.

**ARBEIDSONGESCHIKTHEID****UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

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

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

2. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband wordt de periode bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractwisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
3. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op reïntegratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde uitkeringspercentages verlaagd tot 70% van het dagloon.
4. Werknemers jonger dan vijftig jaar krijgen de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste drie keer per jaar.
5. 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.

## UITKERINGEN

Artikel 30

### UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt, krijgen de nabestaanden een overlijdensuitkering. De uitkering wordt berekend over het bruto 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.

Onder nabestaanden wordt verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten, als deze tenminste niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. als deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

## VERGOEDINGEN

Artikel 31 REISTIJDEN- EN REISKOSTENREGELING

### REISKOSTEN

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

### REISUREN

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

## OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 32

### OPLEIDING EN ONTWIKKELING

1. Gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband (inleerperiode) zal de werknemer het aanbod krijgen voor een opleiding die de werknemer in staat stelt te voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend certificaat wordt verkregen. De werknemer moet dit aanbod aanvaarden.
2. Indien het voor het behalen van de in lid 1 genoemde opleiding voor de werknemer noodzakelijk is de Nederlandse taal te leren, wordt dit door de werkgever gefaciliteerd.
3. Ook na de inleerperiode als bedoeld in lid 1 is de werkgever verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen om aan opleidingen deel te nemen die de werknemer in staat stelt om te (blijven) voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend certificaat wordt verkregen.

Artikel 33

### STUDIEKOSTEN

1. De kosten van de opleiding(en) tijdens de inleerperiode, als bedoeld in artikel 32 lid 1 en 2, en 100% van de voor deze opleiding(en) betaalde cursussen kunnen door de werkgever worden gedeclareerd bij de RAS.
2. De werkgever kan 50% van de kosten voor de betaalde cursussen van de opleidingen als bedoeld in artikel 32 lid 3 in rekening brengen bij SVS.
3. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de in artikel 32 lid 3 genoemde opleidingen deelneemt, ontvangt voor iedere cursusuur een vergoeding ter grootte van het voor hem geldende basisuurloon. Daarnaast kan de werknemer met in achtneming van een dien aangaand reglement van SVS de kosten die samenhangen met de opleiding, bij SVS declareren.
4. Het O&O-fonds is opgericht om branchegerichte opleidingen te stimuleren en te betalen. Voor de statuten en reglementen van het O&O-fonds, als onderdeel van de CAO, wordt verwezen naar de website van de RAS.

## WERKGELEGENHEID

### Artikel 34

#### WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Indien er een heraanbesteding is, zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract de werknemers informeren dat er een heraanbesteding gaande is en hen wijzen op de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit dit artikel.
2. De werknemer behoudt zijn recht op boven de CAO afgesproken vergoeding voor reiskosten als dit recht is ontstaan vóór 31 december 2007. Ook behoudt de werknemer zijn recht op VET (vereenvoudigingstoeslag). Tenslotte behoudt de werknemer zijn recht op uitzicht op een jubileum-uitkering als het verwervende bedrijf een dergelijke regeling heeft.
3. De werkgever die een object verwerft als gevolg van een heraanbesteding (verder te noemen contractswisseling) zal aan de werknemers die op het moment van contractswisseling tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden met uitzondering van:
  - werknemers ingedeeld in de functies 21.01 en 21.02 (objectleider);
  - werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn en waarbij er geen uitzicht is op herstel in de eigen functie;
  - werknemers die ouder zijn dan 65 jaar.
4. Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 7 dagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het verwervende bedrijf van de werknemers als bedoeld in artikel 34 lid 3. De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties over een periode van 12 maanden voorafgaand aan de contractswisseling en het verliezende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was.

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

5. Indien werknemers als bedoeld in artikel 34 lid 3 bij het verliezende bedrijf aanspraak hebben op rechten die uitstijgen boven de CAO, dan dient het verliezende bedrijf voor de datum van de contractswisseling deze boven CAO rechten af te bouwen tot het CAO niveau, tenzij het verliezende bedrijf met de werknemer met inachtneming van artikel 8 overeenkomt dat de werknemer na de contractswisseling op een ander object bij het verliezende bedrijf gaat werken.

Indien het verliezende bedrijf de boven CAO rechten afbouwt tot het CAO niveau, heeft de werknemer ter compensatie recht op de volgende afkoopsom:

- een bedrag ter grootte van de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer korter dan 2 jaar de boven CAO rechten geniet;
- een bedrag ter grootte van 2,5 keer de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer 2 jaar of langer de boven CAO rechten geniet.

Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meer-kilometers woon-werkverkeer conform artikel 31 lid 3 van de CAO.

6. Het verwervende bedrijf dient bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de bepalingen van artikel 8 van de CAO en met de volgende bepalingen:
- a. het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd;
  - b. het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt.
7. Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding als genoemd in artikel 34 lid 3 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
- vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
  - als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.

8. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantietoelage bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage V van de CAO.

Artikel 35

### ONTSLAG

1. Als een werkgever een werknemer wil ontslaan die lid is van een vakvereniging, dan neemt de werkgever op verzoek van de werknemer contact op met deze vakvereniging.
2. Pas als de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 34 lid 7 een maand na de contractswisseling nog niet heeft geleid tot het aanbieden van een passende functie, heeft de werkgever de mogelijkheid de arbeids-overeenkomst op te zeggen. Als bedrijfsvestiging wordt dan voor de toepassing van het Ontslagbesluit aangemerkt het viercijferig postcode-gebied van het object waar de werknemer werkzaam was, als zijnde een zelfstandig organisatorische eenheid.

## OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 36

### VAKBONDSVOORZIENINGEN

1. 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.
2. Vakverenigingen hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met werknemers in de opkomstruimte van het object waarbij de volgende regels in acht worden genomen:
  - vakbondswerk vindt buiten werktijd plaats en de voortgang van de werkzaamheden wordt niet belemmerd;
  - het voornemen om een object te bezoeken wordt tenminste 2 dagen tevoren aan de werkgever gemeld;
  - er zal geen inmenging, observatie en registratie plaatsvinden van de werknemers die de bijeenkomst van de vakverenigingen bezoeken.

Artikel 37

### VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december van de jaren 2008 en 2009 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](http://www.ras.nl).

Artikel 38

### BINDEND ADVIES PROCEDURE RAS

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS, als onderdeel van deze CAO, zie [www.ras.nl](http://www.ras.nl).

Artikel 39

### **BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS**

Voor de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, zie aparte CAO.

Artikel 40

### **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 41

### **INWERKINGTREDING EN DUUR**

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 april 2008. De overeenkomst eindigt op 31 december 2009. Hiervoor is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

## **CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING**

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 functies<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op de website [www.ras.nl](http://www.ras.nl) worden geraadpleegd.

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
- 4.04 Werknemer reiniging/desinfectering
- 2.02 Medewerker IGK
- 2.03 All-round medewerker inboedelreiniging IGK
- 2.04 Zelfstandig medewerker IGK
- 2.05 All-round medewerker IGK

2. Het algemene deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassers-bedrijf 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 IV 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 IV 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 15 van het algemene deel van de CAO.

Artikel 4

### GEVARENTOESLAG GLAS- EN GEVELREINIGINGS-WERKZAAMHEDEN

De werknemer ingedeeld in functienummers 12.01 tot en met 12.06 ontvangt 10% toeslag op zijn basisuurloon.

Artikel 5

### REISTIJDEN/REISKOSTEN

1. De reistijdenregeling geldt voor de werknemer die op verzoek van de werkgever aansluitend aan elkaar op verschillende objecten werkt, respectievelijk karweiwerkzaamheden uitvoert.
2. Onder reistijd wordt verstaan de tijd die de werknemer reist met eigen vervoer of openbaar vervoer dan wel bedrijfsvervoer vanaf het eigen huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject terug naar huis.

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

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

### Artikel 1

#### GELDING

1. Dit gedeelte van de overeenkomst geldt voor de werkgever zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers waarvan de functie is opgenomen in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel en die een arbeidsovereenkomst met de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is aangegaan. Dit gedeelte geldt niet voor de werkgever die op basis van de dispensatieregeling C-deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2004 van de RAS dispensatie heeft verkregen.
2. Onder werknemer wordt tevens verstaan de man of vrouw in een functie tot en met het niveau van 140 ORBA-punten die niet expliciet in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel is genoemd en wiens functie door de werkgever zal worden ingedeeld. Indien de werknemer het daarmee oneens is staat beroep open bij de Commissie Functie-indeling. Voor de beroepsprocedure, als onderdeel van de CAO, wordt verwezen naar de website van de RAS.
3.
  - a. De artikelen 24 tot en met 28 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die volgens lid 2 onder het C-deel vallen.
  - b. Afwijking van het bepaalde in sub a is alleen mogelijk als het bedrijf een bedrijfsregeling heeft die:
    - de instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
    - ten aanzien van de onder sub a genoemde artikelen minimaal gelijkwaardig is aan hetgeen in de CAO is bepaald.

**REFERENTIEFUNCTIES**

Functies:

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

**MINIMUM-SALARISNIVEAU**

1. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 april 2008:

Punten ORBA	Tot 40	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum-salarisniveau	8,91	9,27	9,69	10,25	10,89	11,66	12,47

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 april 2008:

- Rayonleider 1: € 12,50
- Rayonleider 2: € 13,00.

2. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 januari 2009:

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

Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 januari 2009:

- Rayonleider 1: € 12,88
  - Rayonleider 2: € 13,39.
3. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal met ingang van 1 april 2008 worden verhoogd met 3,5% en met ingang van 1 januari 2009 worden verhoogd met 3%.

**INWERKINGTREDING EN DUUR**

Deze overeenkomst vangt aan op 1 april 2008 en eindigt, zonder dat opzegging door of namens partijen is vereist, op 31 december 2009.

## BIJLAGE I

### OVERGANGS- EN IMPLEMENTATIEBEPALINGEN CAO

1. Indien de werknemer bij het inwerking treden van deze CAO korter dan 12 maanden in dienst is bij de werkgever, zal - in afwijking van het bepaalde in artikel 14 lid 1 – tot het moment dat de werknemer 12 maanden in dienst is bij de werkgever een basisuurloon van toepassing zijn dat gelijk is aan het voor de werknemer geldende uurloon per 31 maart 2008 vermeerderd met een percentage van 3,5%. De overgangsregeling als bedoeld in lid 4 is dan niet van toepassing.
2. De opbouw vakantietoeslag over het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vangt aan bij het inwerking treden van deze CAO.
3. Het saldo vakantierechten in geld uitgedrukt dat door de werknemer tot en met 31 maart 2008 is opgebouwd wordt met ingang van 1 april 2008 verhoogd met 3,5%. Het aldus vastgestelde bedrag wordt vervolgens gedeeld door het basisuurloon vermeerderd met eventueel voor de werknemer geldende toeslagen teneinde de vakantierechten in uren vast te stellen bij het in werking treden van deze CAO.
4. Voor werknemers die op 31 maart 2008 aanspraak hebben op een van de volgende toeslagen en/of extra dagen kan een overgangsregeling van toepassing zijn:
  - Overgangstoeslag
  - Extra vakantiedagen op basis van ervaringsjaren en/of leeftijd (met uitzondering van de leeftijdsdagen voor werknemers van 18 jaar of jonger)
  - Ervaringsjarentoeslag
  - Persoonlijke toeslag

De overgangsregeling wordt als volgt berekend:

- a) Het “totaal uurloon oud” wordt vastgesteld als de som van
- Oud basisuurloon
  - Persoonlijke toeslag per uur
  - Overgangstoeslag per uur
  - Ervaringsjarentoeslag per uur
  - Aantal extra vakantiedagen maal 0,4%
  - Eindejaarsuitkering omgerekend in een bedrag per uur
- b) Totaal uurloon oud wordt verhoogd met 3,5%.
- c) Totaal uurloon nieuw wordt vastgesteld op basis van artikel 14 en bijlage IV van de CAO.

Indien het onder b) vastgestelde bedrag hoger is dan het onder c) vastgestelde bedrag wordt aan de werknemer een nominale persoonlijke toeslag, verder te noemen VET (vereenvoudigingstoeslag) toegekend ter grootte van het verschil tussen het onder b) en c) genoemde bedrag.

Per 1 april 2008 is de incidentele toeslag bijzondere uren vervallen. Het is mogelijk om op bedrijfsniveau de incidentele toeslag te handhaven dan wel een passende oplossing overeen te komen met de vakverenigingen voor het vervallen van de incidentele toeslag.

## BIJLAGE II DAGLOON

Het dagloon, zijnde het bruto 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 vakantiedagen, doch exclusief vakantietoeslag, overwerkbetaling en eventueel ziekengeld.
- 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 27 onbetaald verlof geniet.  
*\* Onbetaald verlofdagen worden in mindering gebracht als het ziekengeld aansluit aan onbetaald verlof dat is gevolgd op betaald verlof.*
- Werkdagen in die periode: Referteperiode van drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte-dag: dit is 65 respectievelijk 60 dagen (of zoveel dagen korter als men later in de periode in dienst kwam).

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

**BIJLAGE III**  
**REFERENTIEFUNCTIES IN DE SCHOONMAAK- EN**  
**GLAZENWASSERSBRANCHE**

Voor een beschrijving van de referentiefuncties wordt verwezen naar het functiehandboek op de website [www.ras.nl](http://www.ras.nl).

<b>I</b>	<b>ALGEMEEN SCHOONMAAKONDERHOUD LOONGROEP 1</b>
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

<b>II</b>	<b>GESPECIALISEERD SCHOONMAAKONDERHOUD LOONGROEP 1 PLUS 5%</b>
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 schoonmaakonderhoud perrons/stations
15.09	Medewerker modulaire en keerpuntreiniging treinen
16.03	Werknemer schoonmaakonderhoud kantine
16.04	Werknemer schoonmaakonderhoud cleanroom

<b>III</b>	<b>ALGEMENE REINIGING LOONGROEP 2</b>
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

<b>IV</b>	<b>GESPECIALISEERDE REINIGING LOONGROEP 2 PLUS 5%</b>
12.03	All-round glazenwasser
12.05	Zelfstandig gevelreiniger
13.03	All-round werknemer asbestverwijdering
14.04	Zelfstandig medewerker IGK

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

#### BIJLAGE IV LOONTABELLEN

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurlon per 1 april 2008:

<b>Loongroepen</b>	<b>1</b>	<b>1 plus 5%</b>	<b>2</b>	<b>2 plus 5%</b>	<b>3</b>
<b>Basisuurlon/ leeftijd</b>					
17 jaar en jonger	4,37	4,59	4,82	5,06	5,27
18 jaar	5,34	5,60	5,89	6,18	6,44
19 jaar	6,31	6,62	6,96	7,31	7,61
20 jaar	7,28	7,64	8,03	8,43	8,78
21 jaar	8,25	8,66	9,10	9,55	9,95
<b>Basisuurlon/dienstjaren</b>					
0 tot en met 7	9,70	10,19	10,70	11,24	11,70
8 en meer	10,00	10,50	11,00	11,55	12,00

2. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurlon per 1 januari 2009:

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

3. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 6 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 april 2008:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	3,83	4,21	4,59
18 jaar	4,68	5,14	5,61
19 jaar	5,53	6,08	6,63
20 jaar	6,38	7,01	7,65
21 jaar	7,23	7,95	8,67
22 jaar en ouder	8,50	9,35	10,20

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 6 bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 januari 2009:

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

## BIJLAGE V OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantiedagen en vakantietoeslag wensen over te dragen naar het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verworven kan dit schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf een daartoe strekkende gespecificeerde factuur zenden aan het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren.
2. Het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijven betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 34 op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantiedagen is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de CAO maal het aantal over te dragen vakantiedagen maal het aantal contracturen per week gedeeld door 38 x 7.6. De aldus berekende waarde van de over te dragen vakantiedagen is te vermeerderen met het percentage vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 24 van de CAO.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 24 van de CAO.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantiedagen en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks door OSB gepubliceerd.

## BIJLAGE VI

### PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 2008 -2009

1. Werkgeversbijdrage  
Partijen hebben afgesproken om de werkgeversbijdrage te continueren voor 2008 en 2009.
2. Werkings sfeer en AVV  
Partijen zullen zich inspannen om, in overleg met partijen betrokken bij de CAO Thuiszorg, de problematiek rondom de werkings sfeer van de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en de werkings sfeer van de CAO Thuiszorg op te lossen. Als dit overleg niet tot resultaat leidt, zullen partijen overleg hebben over een aparte CAO voor de sector Schoonmaak in de thuiszorg bij overeenkomen waarvan de werkings sfeer van de CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf zal worden aangepast.
3. Controle naleving CAO  
Partijen komen overeen om de inspanningen op het gebied van naleving van de CAO te verhogen, zodanig dat elk onder de werkings sfeer van de CAO vallend bedrijf een keer per drie jaar wordt gecontroleerd. Daarnaast willen partijen het sanctiebeleid aanscherpen; concrete besluiten zullen worden genomen door het Bestuur van de RAS.
4. Contractwisseling  
Partijen komen overeen om in 2009 de werking van artikel 34 van de CAO inzake contractwisseling te evalueren. Deze evaluatie vindt plaats binnen het Bestuur RAS in aanwezigheid van de leden van de CAO-onderhandelings-delegatie.

## 5. Roosters

Partijen komen overeen dat werkgevers in 2008 de roosters, zoals vastgesteld volgens de bepalingen van artikel 12 lid 2, dienen aan te melden bij de RAS. Vanuit de RAS worden twee roosterdeskundigen benoemd die de aangeleverde roosters beoordelen op bedrijfsmatige, sociale en gezondheidskundige criteria.

De roosterdeskundigen brengen uiterlijk 1 februari 2009 over hun werkzaamheden verslag uit aan CAO-partijen, waarbij zij ook aanbevelingen aan CAO-partijen kunnen doen.

## 6. Dagschoonmaak

Partijen komen overeen om aandacht te geven aan het bevorderen van dagschoonmaak; gedacht wordt aan een campagne.

## 7. Inburgering

Partijen komen een proefproject overeen op het gebied van inburgering. Werkgevers zullen werknemers faciliteren om, indien noodzakelijk, een cursus inburgeren te volgen. Dit project zal worden voortgezet als daarvoor overheidssubsidie beschikbaar is.

## 8. Goede doelen

Partijen zullen ter ondersteuning van een Fonds goede doelen gedurende de looptijd van de CAO een bedrag van € 10.000 doneren voor Derde Wereld projecten.

## 9. Vakantie

Partijen komen overeen dat met ingang van 1 januari 2009 over de toeslag bijzondere uren van artikel 17 van de CAO 10% vakantie wordt opgebouwd. Dit tegoed komt bovenop het maximum van 197,6 uur. Op verzoek van de werknemer wordt het tegoed boven het maximum in geld uitbetaald.

Als voorwaarde hierbij hebben partijen afgesproken dat het automatiseringstechnisch mogelijk moet zijn. Indien aan deze voorwaarde wordt voldaan, zal deze tekst met ingang van 1 januari 2009 in artikel 25 lid 3 van de CAO worden vervangen.

## 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 contractwisseling. 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](http://www.cnvschoonmaak.nl)

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

## FNV BONDGENOTEN

*Een eenvoudige cao, een beter loon en meer respect. Dat is waar de leden van FNV Bondgenoten zich hard voor hebben gemaakt. Door vol te houden en vooral door steeds meer collega's te betrekken zijn er goede resultaten behaald. Iedereen krijgt 10 euro per uur en nieuwkomers krijgen een taal- en vakopleiding in werktijd. Dat hebben de leden van FNV bondgenoten bereikt.*

FNV Bondgenoten is de grootste vakbond van Nederland en maakt afspraken om samen problemen op te lossen. Er is veel te doen. Schoonmakers krijgen lang niet altijd het respect dat ze verdienen. Er valt nog veel te verbeteren aan de dagelijkse werkomstandigheden.

Willem van Hanegem steunt ons al. Maar zonder u heeft ook hij geen "winning team".

Word daarom nu lid, want met meer leden bereiken we meer.

### Wat kost een lidmaatschap?

De eerste zes maanden betaalt u slechts € 25,-. Daarna betaalt u maximaal 1% van uw bruto maandinkomen, maar niet meer dan € 15,20 per maand. Bovendien betaalt de belasting mee. Dat levert een full-timer 35% korting op. Werkt u niet meer dan 10 uur per week dan betaalt u geen belasting, in dat geval komt u niet in aanmerking voor de belastingkorting. Op onze dienstverlening zijn onze algemene voorwaarden van toepassing.

Kijk voor meer informatie op [www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl). U kunt ook lid worden door te bellen naar 0900 - 9690 (lokaal tarief).



## ONDERNEMERSORGANISATIE SCHOONMAAK- EN BEDRIJFSDIENSTEN (OSB)

### In één woord: belangenbehartiging!

*OSB is actief voor de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwasserbranche. Bij OSB zijn 650 leden aangesloten, die samen 80% van de omzet in de markt realiseren. Zij zijn actief in de schoonmaak van gebouwen, glazenwassen, gevelreiniging, calamiteitschoonmaak en reiniging in de levensmiddelenindustrie. Belangenbehartiging: dat is in één woord samengevat wat wij voor onze leden doen.*

### Wat heeft OSB u te bieden?

OSB behartigt belangen op brancheniveau, bijvoorbeeld als het gaat om thema's op het gebied van arbeidsmarkt, imago, veiligheid en milieu. Maar ook als leden specifieke vragen hebben over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, dan kunnen zij die aan onze helpdesk stellen. Voor specifieke marktsegmenten heeft OSB Platforms opgericht. In een platform komen bedrijven samen die eenzelfde soort specialisme uitoefenen. OSB is ook actief op het gebied van informatievoorziening en ondersteuning. Wij geven diverse publicaties uit en houden onze leden op de hoogte van de actualiteiten en ontwikkelingen in de branche. Tot slot profiteren leden van inkoopkortingen bij verschillende producten en dienstenleveranciers!

### 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.

Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB)

Bezoekadres: Rompertsebaan 50, 5231 GT 's-Hertogenbosch

Postadres: Postbus 3265, 5203 DG 's-Hertogenbosch

T (073) 648 38 50

F (073) 648 38 55

[info@osb.nl](mailto:info@osb.nl)

[www.osb.nl](http://www.osb.nl)





