

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8293

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 10-7-1995, nr. 130

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Raad voor Arbeidsverhoudingen in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf namens de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten als partij te ener zijde en namens de Industriebond FNV en de Industrie- en Voedingsbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 8 november 1993 (Stcrt. 1993, nr. 217), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindend verklaren van de artikelen 47, 48 en 51 van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, alsmede de daarbij behorende statuten en reglementen van

- Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche
- Stichting Controle Orgaan bij de CAO in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche en
- Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche

zulks met inachtneming van hetgeen onder V en VI is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1996 (en voorzover het betreft de artikelen 50, 51 en 54 alsmede de daarbij behorende statuten en reglementen van Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, Stichting Controle Orgaan bij de CAO in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche en de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche tot en met 31 december 1999) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, alsmede de daarbij behorende statuten en reglementen van Stichting Vereveningsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Schoonmaakbedrijf, respectievelijk glazenwassersbedrijf: iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het periodiek dan wel telkens voor eenmaal schoonmaken, respectievelijk glazenwassen in, op of aan gebouwen, terreinen en verkeersmiddelen, alsmede het verrichten van daarmee verwante werkzaamheden, een en ander in de ruimste zin des woords, uitgevoerd als neventaak binnen danwel bij schoonmaak- respectievelijk glazenwassersactiviteiten.
2. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
3. Werknemer: iedere man of vrouw wiens/wier functie is opgenomen in de functielijst (zie bijlage VI), die een arbeidsovereenkomst met de werkgever bedoeld in lid 2 is aangegaan. Bovendien wordt onder werknemer verstaan de arbeidskracht, die door een uitzendbureau met een officiële vergunning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ter beschikking wordt gesteld aan een

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf, en wier/wiens functie is opgenomen in genoemde functielijst.

Onder werknemer wordt tevens verstaan de vakantiewerker.

Als werknemer wordt eveneens beschouwd de werknemer in een uitvoerende functie die niet expliciet in de functielijst is genoemd en wiens functie door de werkgever zal worden ingedeeld.

4. Volwassen werknemer: de vakvolwassen werknemer van 22 jaar en ouder.

NB: als overgangsmaatregel geldt dat aan werknemers die vóór 1 juli 1995 de leeftijd van 21 jaar bereiken het vakvolwassen basisuurloon bij die leeftijd, betaald wordt met ingang van de eerste volle week van de kalendermaand volgend op de maand, waarin die leeftijd bereikt wordt.

5. Voltijder: de werknemer die tenminste 152 uur per 4 weken werkzaam is;

Deeltijder: de werknemer die minder dan 152 uur per 4 weken werkzaam is.

6. Personeelsvertegenwoordiging: de Ondernemingsraad.

8. Basisuurloon: het loon per tijdseenheid in de onderscheiden loongroepen en leeftijdsgroepen, zoals genoemd in artikel 13 zonder bijtelling van toeslagen uit welken hoofde dan ook.

9. Bruto/netto loon: de bruto/netto verdienste in enig tijdvak met inbegrip van alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, uitgezonderd de vakantietoeslag en de betaling van overwerk.

10. Bruto/netto inkomen: de bruto/netto verdienste in enig tijdvak inclusief alle toeslagen, behoudens de vakantietoeslag.

Indien in het beschouwde tijdvak sprake is van derving van loon ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, dan wordt in het inkomen begrepen geacht het bedrag van dat gederfde loon.

Het aldus vastgestelde jaarinkomen is basis voor de berekening van de vakantietoeslag volgens artikel 32 lid 1.

11. Bruto/netto dagloon: de bruto/netto verdienste per gewerkte dag, met inbegrip van alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, uitgezonderd de vakantietoeslag en de betaling van overwerk, berekend over de laatste 13 weken voorafgaande aan enige kalendermaand, of – als dit korter is – de duur van het dienstverband.

Indien het dagloon wegens arbeidsongeschiktheid volgens deze definitie nihil is, wordt het dagloon bepaald aan de hand van enig voorgaand kwartaal.

12. „In de regel”: in artikel 3, lid 6 is sprake van werknemers, wier arbeidsduur in de regel de grens van 30 uur bereikt danwel overschrijdt.

Ter definitie van het begrip „in de regel” wordt hierbij bepaald, dat deze grenzen worden geacht te zijn bereikt, danwel overschreden, als

de arbeidsduur van een werknemer gedurende een aaneengesloten periode van 13 weken voorafgaande aan enige kalendermaand, gemiddeld aan deze criteria voldoet en dit bovendien gedurende 9 van diezelfde 13 weken het geval is.

Om administratieve redenen kan in plaats van de in de vorige alinea genoemde periode van 13 weken, worden uitgegaan van een periode van 12 weken.

Artikel 2

Verplichtingen van de werkgever

3. De werkgever verbindt zich geen werknemer(s) in dienst te hebben onder voorwaarden die strijdig zijn met de bepalingen in deze overeenkomst.
4. De werkgever is verplicht navolgende hulpmiddelen kosteloos te verstrekken, danwel ter beschikking te stellen:
 - schoonmaakmiddelen;
 - benodigde werkkleding;
 - persoonlijke beschermingsmiddelen zoals aangegeven in de Arbowet respectievelijk de Veiligheidsbesluiten.
5. De werkgever is gehouden aan de werknemer geen arbeid op te dragen, welke niet met het bedrijf van de werkgever in verband staat.
6. De werkgever is verplicht het Controle Orgaan aan te tonen, dat hij de bepalingen van de CAO getrouwelijk naleeft. Dit dient te geschieden op de wijze zoals in het reglement van het Controle Orgaan bepaald.
Hiertoe dient de werkgever een deugdelijke administratie te voeren. Hierin dienen tenminste te worden opgenomen de in artikel 26 lid 5 van deze CAO genoemde elementen van de loonberekening, alsmede de in de CAO genoemde onkostenvergoedingen.

Artikel 3

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opge-

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dragen werkzaamheden, welke in verband met het bedrijf staan, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en tijd, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd.

4. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de arbeid te verrichten, is verplicht ervoor zorg te dragen dat bij beëindiging van de periode van arbeidsongeschiktheid dit, tenzij overmacht aan de kant van de werknemer dit aantoonbaar onmogelijk maakt, zijn werkgever wordt medegedeeld ten laatste 24 uur of 1 dag voor de hervatting van de werkzaamheden.
5. De werknemer is verplicht de door de werkgever te verstrekken hulpmiddelen tijdens de werkzaamheden te gebruiken, deze behoorlijk te onderhouden en deze bij beëindiging van het dienstverband in goede staat bij de werkgever in te leveren.
Bij verlies of verloren gaan van materialen als gevolg van grove nalatigheid kan de werkgever een schadevergoeding verlangen van de werknemer.
Het betreft hier de volgende hulpmiddelen:
 - schoonmaakmiddelen;
 - benodigde werkkleding;
 - persoonlijke beschermingsmiddelen zoals aangegeven in de Arbowet respectievelijk de Veiligheidsbesluiten.

Artikel 4

Aanvang resp. wijziging van het dienstverband

1. Bij aanvang van het dienstverband is de werkgever verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan met de werknemer.
De werkgever zal in de arbeidsovereenkomst vermelden:
 - de datum van indiensttreding
 - de bij aanvang van het dienstverband geldende werktijden
 - het aantal uren per week
 - de functie-aanduiding met functienummer volgens bijlage VI en de daarbij behorende loongroep
 - de regio waarin de werknemer wordt geplaatst.

Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst kunnen wijzigingen in de arbeidsovereenkomst noodzakelijk zijn, die voortkomen uit de kenmerken van de dienstverlening in de branche.

2. De regio waarin een werknemer binnen een arbeidsovereenkomst kan worden geplaatst, kent haar begrenzing op 3/4 uur reistijd op basis van openbaar vervoer ten opzichte van het object waarop de werknemer bij het aangaan van het dienstverband de eerste maal werd geplaatst.
Deze begrenzing kan uitsluitend buiten beschouwing worden gelaten in die gevallen, waarbij de werknemer, na wisseling, op een object werkzaam is dat minder dan 3/4 uur reistijd op basis van openbaar vervoer verwijderd is van het woonadres van de werknemer.
3. Bij het aannemen van werknemers zal aan sollicitanten, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte in het bedrijf werden ontslagen, zoveel mogelijk weer het eerst een arbeidsovereenkomst worden aangeboden. Aan hen, die vroeger het langst in dienst zijn geweest, zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend boven hen, die korter in dienst waren, tenzij dit elders in de CAO anders is geregeld.
4. Voor de inschakeling van uitzendkrachten geldt het bepaalde in artikel 46 lid 5.

Artikel 5

Urenvermindering

1. Bij een urenvermindering van minder dan 5 uur per week, danwel een urenvermindering van minder dan de helft van het aantal arbeidsuren bij een werkweek van minder dan 10 uur per week, zal de afbouwregeling zoals aangegeven in artikel 24, lid 1, worden toegepast.
Urenverminderingen van minder dan 5 uur per week kunnen slechts eenmaal per jaar worden doorgevoerd, nadat hierover met de betrokken werknemers overleg is gevoerd.
De werkgever is verplicht de wijzigingen schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar te maken.
De werkgever dient alle doorgevoerde urenverminderingen ten behoeve van de RAS te registreren en in het geval er 10 of meer werknemers bij betrokken zijn, dient de werkgever dit te melden aan de RAS.
Meldingsformulieren zijn op aanvraag bij de RAS verkrijgbaar.
2. Urenvermindering van tenminste 5 uren per week of tenminste de helft van het aantal arbeidsuren per week zal niet toegestaan zijn dan nadat hiervoor een ontslagvergunning is aangevraagd en verkregen, danwel aan alle wettelijke verplichtingen is voldaan.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Duur van het dienstverband

1. Het dienstverband wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een overeenkomst zoals bedoeld onder lid 2 is overeengekomen. De eerste 2 maanden van het dienstverband worden aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst geen of een kortere periode wordt overeengekomen.
2. In afwijking van lid 1 kunnen werkgever en werknemer schriftelijk de navolgende afwijkende arbeidsovereenkomsten aangaan.
 - A. Er kan eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal een halfjaar worden aangegaan. De eerste twee maanden van dit dienstverband worden aangemerkt als proeftijd. Bij (stilzwijgende) verlenging wordt de overeenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - B. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter vervanging van een met name genoemde volledig arbeidsongeschikte werknemer. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor de tijd van 2 jaar zijn aangegaan. De eerste twee maanden van het dienstverband worden aangemerkt als proeftijd.
 - C. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een nader omschreven karwei met een maximum van een jaar. De eerste twee maanden van het dienstverband worden aangemerkt als proeftijd.
 - D. Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor onbepaalde tijd danwel voor bepaalde tijd met een maximum van 6 maanden.

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd. Voor deeltijders geldt een minimum van 2 uur per week; voor voltijders geldt een minimum van 8 uur per week.

De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht is in het bijzonder bedoeld voor die arbeidsrelaties, waarbij de werkzaamheden met zich meebrengen dat het aantal te werken uren per periode aanmerkelijk wisselend is.

Deze overeenkomst zal worden aangegaan volgens het model dat als bijlage III bij deze CAO is gevoegd.

Artikel 7

Voorovereenkomst oproepkrachten

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 6, kan een zogenaamde voorovereenkomst oproepkrachten worden gesloten.

2. Indien deze overeenkomst wordt gesloten, zal dit geschieden volgens het model dat in bijlage IV bij deze CAO is gevoegd.

Artikel 8

Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer, die zijn verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, niet te goeder trouw nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende maatregelen opleggen:

- a. berisping.

Artikel 9

Beëindiging van het dienstverband

Het dienstverband 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 6 lid 2.
4. Door opzegging.
 - a. Door de werknemer:

Bij het beëindigen van het dienstverband 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 dienstbetrekking nog geen vol jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
 2. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking 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 het dienstverband door opzegging moet, na ontvangst van de ontslagvergunning van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:

 1. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de dienstbetrekking nog geen vol jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 2. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meer-

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

derjarigheid 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, zoals bepaald in het Reglement Bedrijfspensioenfonds, dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat het dienstverband 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 pensioengerechtigde leeftijd, zoals bepaald in het Reglement van het Bedrijfspensioenfonds, dient de opzegtermijn steeds een minimum termijn van 3 weken te bedragen, indien het dienstverband minstens één jaar heeft geduurd.
5. Op iedere andere wijze die de Wet toestaat, met name wegens ontslag op staande voet (1639o B.W.) of in gevallen waarin gewichtige redenen (1639w B.W.) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter rechtvaardigen.
6. Het dienstverband eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - a. bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals deze bepaald is in het Reglement van het Bedrijfspensioenfonds;
 - b. op het moment dat de werknemer deelnemer wordt van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (S.U.S.);
 - c. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij door partijen anders is overeengekomen.

Artikel 10

Functie-indeling

1. Iedere werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in één van de uitvoerende functies genoemd in bijlage VI.
De in bijlage VI genoemde functies zijn geclassificeerd en gewaardeerd volgens het ORBA-systeem, welk systeem vanaf 1 januari 1994¹⁾ in de branche is ingevoerd.
Indien een werknemer in een uitvoerende functie werkzaam is die

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

niet expliciet in de functielijst is genoemd, zal deze functie door de werkgever met toepassing van het ORBA-systeem worden ingedeeld.

2. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding het basisuurloon van de loongroep die correspondeert met de functie waarin de werknemer overeenkomstig lid 1 is ingedeeld en die eveneens genoemd is in bijlage VI.
3. De werknemer die is ingedeeld in een loongroep, doch voor kortere tijd ten gevolge van bedrijfsomstandigheden werkzaamheden verricht, behorende bij een lagere loongroep, zal onveranderd het basisuurloon behorende bij zijn oorspronkelijke loongroep blijven ontvangen.
4. Indien de indeling in loongroepen volgens lid 1 van dit artikel per 1 januari 1994 heeft geleid tot een formeel lagere inschaling, dan geldt voor de werknemer de garantie van behoud van het CAO-loon waarop hij voor 1 januari 1994 recht had. Eventuele positieve of negatieve inkomenseffecten als gevolg van een ander toeslagen-systeem worden hierbij buiten beschouwing gelaten.
5. Mede in het licht van de bevordering en het behoud van de werkgelegenheid zijn er in het kader van het ORBA-systeem zogenaamde hulpfuncties (tot en met 29 ORBA-punten), welke functies worden ingedeeld in loontrede 1.
Voor de beloning van deze functies wordt verwezen naar artikel 13. Per object c.q. lokatie waar tenminste 10 werknemers van loongroep 2 en hoger werkzaam zijn voor in totaal tenminste 200 werkuren per week, kan per bedoelde 10 werknemers c.q. bedoelde uren maximaal één werknemer (voltijder of deeltijder) in een hulpfunctie worden aangesteld. Voor objecten c.q. lokaties waar minder dan 10 werknemers werkzaam zijn is het dus niet mogelijk een werknemer in een hulpfunctie aan te stellen.
Dit laatste geldt ook voor objecten c.q. lokaties waar wel tenminste 10 werknemers werkzaam zijn, doch voor minder dan in totaal 200 werkuren per week.
De werkgever kan de werknemer in een hulpfunctie voor maximaal 12 maanden indelen in loontrede 1.
Na afloop van de in de vorige volzin genoemde periode van 12 maanden zal de werknemer, werkzaam in een dergelijke hulpfunctie, door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld werkzaamheden te gaan verrichten, welke volgens loongroep 2 of hoger worden beloond.
6. Als gevolg van een per 1 januari 1995 gewijzigde groepsindeling zal de functie 12.01, glazenwasser, in loongroep 2 worden ingedeeld en

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de functie 21.01, objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud) in loongroep 6.

De functie 12.01, glazenwasser, welke op 31 december 1994 was ingedeeld in loongroep 3, zal ook na 1 januari 1995 in deze loongroep ingedeeld blijven.

Artikel 11

Arbeidsduur en arbeidstijd

1. De normale arbeidsduur per week bedraagt gemiddeld 38 uur, te bereiken over een periode van 4 weken (152 uren).
2. De gemiddeld 38-urige werkweek kan gerealiseerd worden door uitroostering in blokken van tenminste 2 uur, een en ander na instemming van de Ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan in overleg met de betrokken werknemers.
Indien de werkgever op een andere wijze uitroostert, dient dit vooraf ter registratie te worden gemeld bij de RAS onder vermelding van het overleg met, respectievelijk de instemming van het (de) personeel(svertegenwoordiging).
Op basis hiervan kan de RAS de reden voor afwijking toetsen aan de intentie van de regeling in deze.
Afwijkingen kunnen plaatsvinden op grond van seizoens- of marktomstandigheden en kunnen een tijdelijk of structureel karakter dragen.
3. De in het vorige lid genoemde uitroostering kan voor onderdelen, danwel afdelingen, projecten en/of personen met inachtneming van het bovenstaande verschillend zijn.
4. De dagelijkse normale arbeidstijd valt van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 21.30 uur.
5. Een werknemer die tussen 17.00 en 06.00 uur meer dan 6,5 uur moet werken, heeft na 4,5 uur arbeid aanspraak op een half uur rust met behoud van loon als bedoeld in artikel 1 lid 9. Over dit half uur zal geen overwerktoeslag worden betaald volgens artikel 17 lid 3.
6. Wanneer de werkgever aan een werknemer na beëindiging van zijn normale werkzaamheden nog nieuwe werkzaamheden opdraagt, wordt de tijd, vallende tussen de beëindiging van de normale werkzaamheden en de aanvang der nieuwe werkzaamheden voor ten hoogste één uur als arbeidstijd beschouwd.

7. Bij schoonmaak- en glazenwaswerkzaamheden geldt in de normale werksituatie ten aanzien van de dagelijkse rusttijd een periode van tenminste 10 uren.

Artikel 12

Ploegendienst

1. a. Een werknemer wordt geacht in ploegendienst te werken als hij afwisselend 2 of 3 diensten maakt als omschreven in lid 2 van dit artikel, en waarbij groepen van werknemers elkaar aflossen (al of niet in gedeeltelijk overlappende tijden).
- b. Vier- of vijf-ploegendienst is mogelijk, na overleg tussen de betreffende werkgever(s) en de betrokken werknemers, waarbij de regionale vertegenwoordigers aan werknemerszijde worden betrokken.

De invoering is eerst mogelijk na bekrachtiging door de RAS.

2. Onder dagdienst wordt in het algemeen verstaan arbeid in een volledige dienst, vallende tussen 06.00 en 17.00 uur. Onder late dienst wordt in het algemeen verstaan arbeid in een volledige dienst, vallende tussen 12.00 en 23.00 uur.

Onder nachtdienst wordt in het algemeen verstaan arbeid in een volledige dienst, vallende tussen 20.00 en 07.00 uur.

In overleg met de werknemer(s) kunnen deze tijden enige wijziging ondergaan.

Artikel 13

Basisuurlonen en functiejaarentoeslag

1. Voor alle werknemers gelden de volgende basisuurlonen:

	Loontrede*)			Loongroep		
	1*)	2	3	4	5	6
Punten						
ORBA	25–29	30–37	38–48	49–62	63–79	80–99
Leeftijd						
17 (en jonger)	5,19	6,96	7,86	8,15	8,48	8,81
18	5,98	8,36	9,43	9,79	10,17	10,58
19	6,90	9,76	11,00	11,42	11,87	12,32
20	8,08	11,15	12,57	13,05	13,55	14,08
21	9,52	12,54	14,16	14,69	15,25	15,84

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

	Loontrede*)		Loongroep			
	1*)	2	3	4	5	6
Funcie-jaren						
0	13,14	14,66	15,72	16,31	16,93	17,59
2		14,73	15,80	16,41	17,05	17,73
4		14,80	15,88	16,51	17,17	17,87
6		14,87	15,96	16,61	17,29	18,01
8			16,04	16,71	17,41	18,15
10				16,81	17,53	18,30
12					17,65	18,45

*) De Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag blijft onverkort van toepassing.

2. De loonsverhoging die in bovenstaande tabel is verwerkt bedraagt 1,5%.

3. Aan de werknemers zal voorts een eenmalige uitkering verstrekt worden van f 200,00 bruto, te betalen in twee gelijke termijnen in de maanden juni¹⁾ en december 1995.

Dit bedrag is gerelateerd aan de normale arbeidsduur per week en geldt naar evenredigheid van het gewerkte aantal uren.

4. Per 1 januari 1996:

	Loontrede*)		Loongroep			
	1*)	2	3	4	5	6
Punten						
ORBA	25–29	30–37	38–48	49–62	63–79	80–99
Leeftijd						
17 (en jonger)	5,19	7,10	8,02	8,31	8,65	8,99
18	5,98	8,53	9,62	9,99	10,37	10,79
19	6,90	9,96	11,22	11,65	12,11	12,57
20	8,08	11,37	12,82	13,31	13,82	14,36
21	9,52	12,79	14,44	14,98	15,56	16,16

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

	Loontrede*)			Loongroep		
	1*)	2	3	4	5	6
Functie- jaren						
0	13,14	14,95	16,03	16,64	17,27	17,94
2		15,02	16,11	16,74	17,39	18,08
4		15,10	16,19	16,84	17,51	18,22
6		15,18	16,27	16,94	17,63	18,37
8			16,35	17,04	17,75	18,52
10				17,14	17,87	18,67
12					18,00	18,82

*) De Wet minimumloon en minimumvakantietoelage blijft onverkort van toepassing.

5. De loonsverhoging die in bovenstaande tabel is verwerkt bedraagt per 1 januari 1996 2%.
6. Ook een werknemer voor wie het feitelijke loon hoger is dan het basisuurloon per 31 december 1994, respectievelijk per 31 december 1995, heeft recht op de loonsverhogingen, genoemd in de leden 2 en 4 met dien verstande dat deze verhogingen berekend dienen te worden over het deel van het loon tot de hoogte van het basisuurloon per 31 december 1994, respectievelijk per 31 december 1995.¹⁾
7. De basisuurlonen van jeugdigen (tot en met 21 jaar) worden verhoogd met ingang van de eerste volle week van de kalendermaand volgend op de maand, waarin de jeugdige werknemer een hogere leeftijd, als vermeld in bovenstaande tabellen, heeft bereikt. Werknemers die vóór 1 juli 1995 de leeftijd van 21 jaar bereiken ontvangen het vakvolwassen basisuurloon bij die leeftijd.

Artikel 14

Inleerperiode

1. Volgens het systeem van functieclassificatie als vermeld in lid 1 van artikel 10, zijn er geen leerlingfuncties omschreven in de CAO. Een nieuwe medewerker in de branche zal een zekere inleerperiode hebben, waarvan de duur afhankelijk is van de loongroep, waarin de werknemer wordt ingedeeld.
2. Deze inleerperiode bedraagt:
 - voor functies in loongroep 2: 4 weken
 - voor functies in loongroep 3: 4 weken

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- voor functies in loongroep 4: 8 weken
 - voor functies in loongroep 5: 8 weken
 - voor functies in loongroep 6: 8 weken.
3. Tijdens deze inleerperiode zal het basisuurloon van de werknemer 3,6% minder bedragen dan het bij de functie behorende basisuurloon.

Artikel 15

Diplomatoeslag

Aan werknemers ingedeeld in loongroep 2, die in het bezit zijn respectievelijk komen van een op 1 januari 1995 toepasselijk diploma van de Stichting Scholing en Vorming Schoonmaakbedrijven en -diensten (SVS), zal een toeslag op de basisuurlonen verstrekt worden van f 0,25 bruto.

Indien de werkgever reeds een of andere vorm van diplomabeloning aan een werknemer toekent, geldt dat deze beloning niet cumuleert met de diplomatoeslag, doch dat de voor de werknemer meest gunstige regeling prevaleert.

De diplomatoeslag wordt ingaande 1 januari 1996 overeenkomstig de overeengekomen loonsverhoging verhoogd tot f 0,26 bruto.

Voor werknemers, ingedeeld in loongroep 3 of hoger, geldt geen diplomatoeslag.

Artikel 16

Toeslag bijzondere uren

Indien werkzaamheden worden verricht, incidenteel danwel permanent, op werktijden 's avonds of 's nachts, bij rooster, in ploegen, gedurende week- en/of weekenddagen, gelden toeslagen op de basislonen zoals opgenomen in de matrixen in bijlage VII.

Toepassingsregels en bijzondere bepalingen zijn daarbij aangegeven.

Artikel 17

Toeslag overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de, op verzoek danwel in opdracht van de werkgever, verrichte arbeid, verricht boven de normale arbeidsduur, als bedoeld onder artikel 11 lid 1.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, c.q.

beperkt, maar het is voor de werknemer die nog niet de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.

3. De toeslag op het basisuurloon voor het verrichten van overwerk bedraagt 25%. Overigens zal overwerk naar intentie zoveel mogelijk in „tijd voor tijd” worden vergoed.

Artikel 18

Arbeid in tarief voor schoonmaakwerkzaamheden

1. De werkgever is bevoegd de werknemer die schoonmaakwerkzaamheden verricht aan treinen, trams, bussen en schepen arbeid in tarief te laten verrichten, mits is voldaan aan de voorwaarden vermeld in onderstaand lid 2.
2. De werkgever, die de werknemer arbeid in tarief laat verrichten of voornemens is het tariefsysteem te wijzigen, dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. het tariefsysteem dient te zijn gebaseerd op systematische tijdmeting en zal alleen worden doorgevoerd waar dit op grond van de bevindingen van een te goeder naam en faam bekend staande organisatie-adviseur mogelijk is.
 - b. de hoogte van de gemiddelde maximale oververdienste zal worden vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.
 - c. de individuele oververdienste zal ten hoogste 25% van het basisuurloon bedragen.
 - d. opstelling c.q. wijziging van een tariefsysteem kan eerst definitief worden vastgesteld, nadat hierover advies is gevraagd aan de betrokken Ondernemingsraad.

Artikel 19

Toeslag voorman/-vrouw schoonmaakwerkzaamheden

1. Voormannen/-vrouwen, bij schoonmaakwerkzaamheden, die zelf meewerken en tevens toezicht houden op een aantal andere werknemers, ontvangen een toeslag op het basisuurloon van de loongroep waarin hun functie is ingedeeld, volgens de onderstaande tabel:
3 t/m 5 werknemers: 4% op het basisuurloon
6 t/m 8 werknemers: 7% op het basisuurloon
9 t/m 12 werknemers: 10% op het basisuurloon
boven 12 werknemers: 15% op het basisuurloon.
Voor het vaststellen van het aantal medewerkers waarop toezicht wordt gehouden, is het aantal medewerkers waaraan tegelijkertijd leiding wordt gegeven bepalend.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Indien de toepassing van deze tabel voor een werknemer leidt tot een formeel lagere voorman/-vrouw toeslag, geldt voor deze werknemer de garantie van behoud van de voorliedentoeslag die betrokkene op 31 december 1989 ontving.

Artikel 20

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 13 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 13 genoemde basisuurloon.
3. Indien een werknemer bij glazenwaswerkzaamheden zelf meewerkt en tevens toezicht houdt op 3 of meer andere werknemers, geldt het bepaalde in artikel 19 lid 1.

Artikel 21

Gevarentoeslag glazenwaswerkzaamheden

De werkgever zal de in artikel 13 genoemde basisuurlonen met 10% gevarentoeslag verhogen, indien de werknemer, ingedeeld in de functie-nummers 12.01, 12.02 en 12.03, hoogwerkzaamheden met klim-, hang- en steigerwerk verricht.

Artikel 22

Jubileumtoeslag

1. Berekend op het basisuurloon gelden de volgende jubileumtoeslagen bij het bereiken van het aangegeven aantal jaren in dienst bij één werkgever:
vanaf 10 jaar: 3½%
vanaf 15 jaar: 6½%.

Deze toeslagen gaan in, in de eerste volle week van de kalendermaand volgend op die waarin de werknemer de volle jaren hier bedoeld, heeft bereikt.
De jubileumtoeslagregeling geldt voor alle loongroepen.

2. Voor een overgangsbepaling zie bijlage XI.

Artikel 23

EHBO-toeslag

De werknemer die in het bezit is van een EHBO-diploma, ontvangt, voorzover het diploma noodzakelijk is voor de werkgever om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen, een EHBO-toeslag van f 10,- bruto per week.

Artikel 24

Wijziging loon en toeslagen

1. De hieronder vermelde afbouwregeling wordt in de navolgende gevallen, slechts ontstaan door bedrijfsomstandigheden, toegepast:
 - indien een werknemer permanent of voor langere tijd werkzaamheden gaat verrichten behorende tot een lagere loongroep;
 - indien toeslagen uit hoofde van de voorman- of voorvrouwpositie, arbeid op bijzondere uren of arbeid in tarief permanent of voor langere tijd niet meer van toepassing zijn;
 - indien urenverminderingen van minder dan 5 uren per week danwel urenverminderingen van minder dan de helft van het aantal arbeidsuren bij een werkweek van minder dan 10 uur per week, worden doorgevoerd; zie ook artikel 5.

De werknemer ontvangt in deze gevallen van het verschil tussen de eerder genoten beloning en de bij de nieuwe situatie behorende beloning nog gedurende:

- a. 4 weken 100%
4 weken 66%
4 weken 33%
indien de eerder genoten beloning onafgebroken 13 weken of langer heeft geduurd,
- of
- b. 4 weken 100%
4 weken 66%
8 weken 33%
indien de eerder genoten beloning op 31 december 1994 onafgebroken 3 jaar of langer heeft geduurd.

Het sub b bepaalde komt per 31 december 1996 te vervallen.

2. Werknemers die op eigen verzoek worden geplaatst in een functie

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met een lagere loongroep, worden in die lagere loongroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Artikel 25

Cumulaties: toeslagen voor overwerk, bijzondere uren en tariefwerk

In het geval overwerk wordt verricht tijdens de (bijzondere) uren die volgens de matrix bedoeld onder artikel 16 een toeslag kennen dan wel bij tariefwerk, ontvangt de werknemer naast de toeslag voor bijzondere uren en/of de toeslag voor arbeid in tarief, tevens de overwerktoeslag.

Artikel 26

Wijze van betaling

1. De werkgever zal het loon normaliter giraal betalen. Hij draagt er daarbij zorg voor dat de werknemer uiterlijk binnen één week na afloop van het loontijdvak over zijn loon kan beschikken.
2. Indien de werkgever, in afwijking van het in lid 1 bepaalde, het loon contant betaalt, is hij verplicht, behoudens het bepaalde in lid 4 van dit artikel, het loon op vrijdag tussen 14.30 uur en 17.00 uur binnen een half uur na aanmelding van de werknemer te zijnen kantore uit te betalen.
Geschiedt deze uitbetaling niet binnen een half uur na aanmelding, dan heeft de werknemer aanspraak op een schadeloosstelling van een uurloon. De niet-contante betaling kan wekelijks danwel niet-wekelijks geschieden.
3. De uitbetaling van het loon kan ook geschieden door een lid van het toezichthoudend personeel op vrijdag direct na beëindiging van de arbeid ter plaatse waar deze wordt verricht.
4. De werkgever is bevoegd van de in de leden 2 en 3 voorgeschreven betaaldag en -tijdstip af te wijken, indien in de kalenderweek waarin de betaaldag valt een feestdag voorkomt die niet op zaterdag of zondag valt.
5. Ongeacht de wijze van betaling moet aan iedere werknemer over elke betalingsperiode gelijktijdig met de betaling een schriftelijke

loonafrekening (specificatie) worden uitgereikt, verstrekt of binnen 14 dagen nagezonden.

In afwijking hierop is het echter, mede in verband met automatische verwerking van de gegevens, toegestaan, indien de betalingstermijn een week bedraagt, de specificatie te verstrekken over een 4- of 5-weekse periode.

Op de specificatie moet duidelijk leesbaar zijn vermeld:

- a. naam van de werknemer en/of zijn loonnummer;
- b. periode, waarop de betaling betrekking heeft;
- c. aantal gewerkte dagen;
- d. aantal gewerkte uren;
- e. aantal dagen resp. uren vakantie/wettig verzuim;
- f. inmiddels opgebouwde resp. nog resterende vakantierechten (dit mag ook separaat worden verstrekt);
- g. bruto (uur)loonbedrag, gespecificeerd (met vermelding van toeslagen);
- h. verschuldigde loonheffing;
- i. ingehouden premies sociale verzekeringswetten;
- j. het netto loonbedrag.

Artikel 27

Zon- en feestdagen

1. Als feestdag in de zin van dit artikel worden beschouwd:
 - a. Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen;
 - b. Koninginnedag;
 - c. in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag;
 - d. alle dagen, waarvoor landelijk van overheidswege een vergunning wordt verleend tot het geven van vrijaf met behoud van loon.
2. Voor het verrichten van werkzaamheden op een feestdag wordt een toeslag op het basisuurloon betaald van 115%, volgens het bepaalde in de matrix in bijlage VII.
3. Cumulatie van de feestdagentoeslag is uitsluitend mogelijk met de toeslagen volgens de artikelen 17 lid 3 en 18 (vergelijk artikel 25).
4. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, wordt het loon doorbetaald voorzover op die dag anders normaal zou zijn gewerkt. De betaling zal worden berekend op basis van het loon, dat de werknemer anders zou hebben verdiend, indien de dag geen feestdag zou zijn geweest.
5. Als regel zal op zaterdag, zon- en feestdagen geen arbeid worden

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verricht, tenzij de werkzaamheden, zulks naar het oordeel van de werkgever, het verrichten van deze arbeid noodzakelijk maken. Voor arbeid op zaterdagen, zondagen en feestdagen moet de werkgever een rouleersysteem toepassen, zodat de werknemer zo mogelijk deze arbeid niet meer dan eens per maand hoeft te verrichten.

Artikel 28

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.
2. Iedere werknemer heeft, ingaande 1 mei 1993, per vakantiejaar recht op 25 dagen respectievelijk diensten vakantie met behoud van loon, volgens het bepaalde in artikel 1 lid 9.
Indien de werknemer slechts gedurende een gedeelte van het vakantiejaar bij de werkgever in dienst is geweest, dan heeft hij of zij recht op een evenredig deel van 25 vakantiedagen respectievelijk -diensten. Voor de werknemer die niet de volledige normale arbeidsduur werkt, gelden deze rechten eveneens naar evenredigheid.
De uren vallend in een periode van 15 werkdagen (21 kalenderdagen), kunnen desgewenst aaneengesloten worden opgenomen.
3. Een eventuele collectieve vakantie en de duur daarvan worden in overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad of bij gebreke daarvan in overleg met de betrokken werknemers vastgesteld en zoveel mogelijk gegeven tussen 1 mei en 30 september.
4. De werkgever is bevoegd vóór 1 februari van het kalenderjaar na instemming van de Ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan in overleg met de betrokken werknemers, maximaal 3 bijzondere vrije dagen vast te stellen (zogenaamde vaste snipperdagen).
De vrije dagen genoemd in de artikelen 27 en 34, mogen nimmer als bijzondere vrije dag worden aangewezen.
5. Snipperdagen worden op verzoek van de werknemer in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek om een snipperdag uiterlijk 3 dagen tevoren wordt ingediend, mits dit schriftelijk is vastgelegd.
De werknemer zal, mits dit door hem tenminste 1 maand vooraf aan de werkgever kenbaar wordt gemaakt, rekening houdend met de eisen van voortgang van dienstverlening op een object, zoveel moge-

lijk in de gelegenheid worden gesteld snipperdagen op te nemen op voor hem geldende zogenaamde „religieuze dagen”.

6. De werknemer die arbeid moet verrichten op bijzondere vrije dagen, of tijdens de gehele of gedeeltelijke duur van een aaneengesloten vakantie, kan het verlof, waarop hij krachtens het bepaalde onder lid 2 recht heeft, op andere dagen opnemen, waarvan de data in overleg met de werkgever door deze laatste zullen worden vastgesteld.
7. Het opnemen van onbetaalde vrije dagen is toegestaan, na een verzoek van de werknemer, met een maximum van 1 maand in een jaar. Op uitdrukkelijk en schriftelijk verzoek van de werknemer kan de werkgever een langere termijn toestaan.
Dit alles voor zover het bedrijfsbelang dit naar de mening van de werkgever toestaat.
De werknemer zal door de werkgever worden gewezen op eventuele gevolgen in het kader van de sociale wetgeving.
Opbouw van CAO-rechten, zoals ondermeer vrije of verlofdagen, treedt hierbij niet op.
8. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer, voor zover deze de hem toekomende vrije uren nog niet heeft genoten, aanspraak op een vergoeding voor iedere niet genoten vrije dag, gebaseerd op het dagloon.
9. De berekening van het over de vrije uren te betalen loon wordt hierbij gebaseerd op het dagloon.
10. Valt de overeengekomen aaneengesloten vakantie of een losse vrije dag binnen een periode, waarin een werknemer tengevolge van ziekte of ongeval geen werk verricht, dan behoudt de betrokken werknemer zijn recht hierop en kunnen de overeengekomen vakantie- en/of snipperdagen na hervatting van het werk worden opgenomen. De data hiervan zullen, in overleg met de werkgever, door deze worden vastgesteld.
Indien in verband met het in de eerste alinea van dit lid bepaalde, de vrije dagen niet meer in het vakantiejaar waarin het recht daarop bestond, kunnen worden genoten, zullen de betreffende vrije dagen in het daaropvolgende vakantiejaar kunnen worden genoten.
11. De werknemer heeft tijdens arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte of ongeval aanspraak op vakantie over het tijdvak van het laatste halfjaar waarin de arbeid niet werd verricht.
12. De opzegtermijn mag niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

13. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 2 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen.

Artikel 29

Extra vrije uren wegens lengte dienstverband of leeftijd

1. Aan de werknemer die langere tijd bij dezelfde werkgever ononderbroken in dienst is geweest of een bepaalde leeftijd heeft bereikt, wordt extra vrije tijd toegekend volgens onderstaande tabel:
na 3 jaar dienstverband: 8 uren op jaarbasis
na 10 jaar dienstverband: 15 uren op jaarbasis
na 15 jaar dienstverband: 23 uren op jaarbasis
na 20 jaar dienstverband: 30 uren op jaarbasis
na 25 jaar dienstverband: 38 uren op jaarbasis.
2. Aan de werknemer wordt extra vrije tijd toegekend na het bereiken van een bepaalde leeftijd en wel volgens onderstaande tabel:
50 jaar: 15 uren op jaarbasis
55 jaar: 23 uren op jaarbasis
60 jaar: 38 uren op jaarbasis
61 en 62 jaar: 46 uren op jaarbasis
63 en 64 jaar: 53 uren op jaarbasis.
3. De rechten op extra vrije uren, genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, kunnen niet cumuleren: de werknemer heeft, naar eigen keuze, recht op een van de in de leden 1 en 2 neergelegde regelingen.
4. Ten behoeve van het volgen van cursussen (en bijeenkomsten) ter voorbereiding op de aanstaande pensionering zal aan werknemers van 63 en 64 jaar tot een maximum van 38 uren per jaar, vrijaf met behoud van loon worden gegeven. De werknemer dient vroegtijdig aan de werkgever te melden wanneer en aan welke cursus hij wenst deel te nemen.
Het recht op deze vrije tijd ontstaat in de eerste volle week van de kalendermaand volgend op die, waarin het aantal volle jaren volgens bovenstaande tabel is bereikt.
5. Voor de werknemer die niet de normale arbeidsduur werkt, gelden de rechten genoemd in de leden 1, 2 en 4 van dit artikel naar evenredigheid.
6. Een jeugdige werknemer die de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft

bereikt per 1 juli van enig jaar, ontvangt 38 extra vrije uren op jaar-basis, over het verstreken vakantiejaar, indien hij daarin onafgebroken in dienst is geweest, respectievelijk naar rato, indien hij niet aan dit laatste voldoet.
Dit aantal extra vrije uren geldt naar evenredigheid van het gewerkte aantal uren.

Artikel 30

Bonusdagen

1. De werknemer die gedurende de maanden januari t/m april, respectievelijk de maanden mei t/m augustus alsmede september t/m december van een kalenderjaar niet verzuimt wegens arbeidsongeschiktheid, heeft recht op 1 bonusdag/-dienst extra per genoemde viermaandelijke periode, met een maximum van 3 bonusdagen/-diensten per kalenderjaar.
Voor werknemers die niet de volledige arbeidsduur werken, gelden deze rechten naar evenredigheid.
Door een aaneengesloten arbeidsongeschiktheidsperiode van maximaal 6 weken, verliest de werknemer maximaal 1 bonusdag.
2. Arbeidsongeschiktheid als gevolg van bedrijfsongevallen leidt niet tot het vervallen van bonusdagen.
3. Artikel 28 (vakantie) leden 5, 8, 9, 12 en 13 is op de regeling van de bonusdagen van overeenkomstige toepassing.

Artikel 31

Vrije uren regeling senioren

De werknemer die de leeftijd van 61 jaar bereikt, kan op zijn verzoek per jaar extra vrije uren opnemen in overleg met de werkgever.

De extra vrije uren bedragen voor een werknemer van:

61 jaar: 24 uur;

62 jaar: 48 uur;

63 jaar: 72 uur;

64 jaar: 96 uur.

Het recht op deze extra vrije uren ontstaat in de eerste volle week van de kalendermaand volgend op die, waarin het aantal volle jaren volgens bovenstaande tabel is bereikt.

De werknemer ontvangt over deze uren 85% van het loon bedoeld in artikel 1 lid 9.

Maakt de werknemer in enig jaar, hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen of niet ten volle gebruik van deze uren, dan vervalt de aanspraak daarop.

De aanspraak kan nimmer door uitbetaling in geld worden vervangen.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het recht op extra vrije uren op grond van dit artikel, bestaat naast het recht op extra vrije uren zoals dit in artikel 29 is geregeld.
Voor werknemers die minder dan de normale arbeidsduur werken gelden deze uren naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren per week.

Artikel 32

Vakantietoelage

1. Aan de werknemers wordt uiterlijk in de maand juni een vakantietoelage verstrekt ten bedrage van 8% van zijn/haar jaarinkomen, waarbij echter voor volwassen werknemers voor het vakantiejaar 1994/1995 een minimum zal gelden van f 2 416,- en voor het vakantiejaar 1995/1996 een minimum van f 2 464,-.
Dit minimum is gerelateerd aan de normale arbeidsduur per week en geldt naar evenredigheid van het gewerkte aantal uren.
De vakantietoelage mag niet in het uurloon worden uitbetaald.
Voor de vaststelling van de vakantietoelage geldt als referentieperiode het voorafgaande vakantiejaar (1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar).
De werknemer die op het tijdstip van de uitkering nog geen vol jaar in dienst is, zal een vakantietoelage ontvangen naar evenredigheid van de duur van het dienstverband, welke toelage overigens berekend zal worden volgens de in de vorige alinea opgenomen methode.
2. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een vakantietoelage uitgekeerd, berekend volgens het in lid 1 gestelde.
3. Tijdens arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte of ongeval wordt het aankweken van het recht op vakantietoelage normaal voortgezet echter niet langer dan gedurende één jaar.

Artikel 33

Partieel leerplichtige werknemers

Voor een werknemer die tenminste gedurende de normale arbeidsduur per week werkzaam is en partieel leerplichtig is geldt:

- a. Dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt vermindert in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn partiële leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen loon verschuldigd.

- c. Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantie-uren zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen, waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale loon ontvangen. Als de voor die dag geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. De voor de betrokkene geldende arbeidsduur wordt volgens lid a gecorrigeerd in die weken, waarin deze vrijwillige arbeid verricht. Vorenstaande laat onverlet de rechten, welke de jeugdige werknemers, die de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, ontleen aan het bepaalde in artikel 29 lid 6.

Artikel 34

Loon bij verzuim

Bij verzuim wordt het loon bedoeld in artikel 1 lid 9, doorbetaald in de hierna te noemen gevallen gedurende hoogstens de daarbij vermelde tijd:

- a. bij ondertrouw werknemer: 1 dag;
- b. bij huwelijk werknemer: 2 dagen;
- c. bij huwelijk van één der ouders, kinderen, pleeg- en stiefkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag, wanneer de plechtigheid wordt bijgewoond;
- d. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), vader, moeder, kinderen, pleegkinderen of stiefkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie;
- e. bij overlijden van grootouders, behuwd grootouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag, alsmede 1 dag bij de begrafenis c.q. crematie, wanneer de plechtigheid wordt bijgewoond;
- f. bij bevalling van de echtgenote van een werknemer: 2 dagen;
- g. bij vervulling van een door de Wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting: de werkelijk benodigde tijd gedurende ten hoogste 2 uren, mits de vervulling van deze verplichting noodzakelijk gedurende arbeidstijd moet geschieden;
- h. bij 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig huwelijksfeest van werknemer, van (groot-)ouders of schoonouders: 1 dag;
- i. bij professie van kinderen, broers of zusters of bij priesterwijding van kinderen of broers: 1 dag;
- j. de werkgever zal verzuim met behoud van loon toestaan voor noodzakelijk medisch onderzoek gedurende een redelijke tijd in onderling overleg te bepalen. Indien dit verzuim gedurende een kalenderjaar meer dan tweemaal wordt gevraagd, kan dit worden toegestaan door verschuiven van te werken uren of zonder recht op behoud van loon.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- k. de werkgever zal verzuim met behoud van loon toestaan gedurende het aantal uren dat redelijkerwijze benodigd is voor activiteiten als kandidaatslid of lid van de Ondernemingsraad;
- l. de werkgever zal verzuim met behoud van loon toestaan gedurende één dag in geval van verhuizing van de werknemer, met een maximum van eenmaal per jaar.

Waar in dit artikel sprake is van een echtgeno(o)t(e) wordt daarmee gelijkgesteld de levenspartner waarmee betrokkene met het oogmerk duurzaam samen te leven een gezamenlijke huishouding voert, wanneer deze positie kan worden aangetoond door middel van een notarieel samenlevingscontract.

Artikel 35

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1. Voor de werknemer die op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid een dienstverband van nog geen halfjaar heeft, geldt bij ziekte of ongeval niet tijdens het werk ontstaan, per ziektegeval met een maximum van 4 ziektegevallen per kalenderjaar, 2 wachtdagen. Over deze wachtdagen zal geen loon worden uitbetaald. Deze regeling geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder. Voor de werknemer, met uitzondering van de werknemer van 55 jaar en ouder, die op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in een onafgebroken dienstverband van tenminste een halfjaar werkzaam is bij één werkgever, geldt bij ziekte of ongeval, niet tijdens het werk ontstaan, in het kader van de aanvulling van het ziekgeld, het navolgende:
 - a. Per ziektegeval, met een maximum van 4 ziektegevallen per kalenderjaar, gelden 2 wachtdagen van maximaal 4 uur elk¹⁾. Over deze wachtdagen zal geen loon worden uitbetaald.
 - b.²⁾Werknemers die op de eerste ziektedag minder dan 2 jaar in de branche werkzaam zijn, ontvangen met inachtneming van het bepaalde sub a, een uitkering tot 90% van het netto-dagloon.
 - c.²⁾Werknemers die op de eerste ziektedag reeds tenminste 2 jaar in de branche werkzaam zijn, ontvangen vanaf de derde ziektedag gedurende de eerste 13 weken van arbeidsongeschiktheid een uitkering tot 90% van het netto-dagloon. Met ingang van de 14e week van arbeidsongeschiktheid ontvangen de betreffende werknemers een uitkering tot 95% van het netto-dagloon.

¹⁾ Artikel 1638c lid 8 van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

²⁾ Artikel 1638c lid 7 van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

2. Bij een ongeval tijdens het werk geldt voor alle werknemers een aanvulling tot 100% van het netto-dagloon vanaf de eerste ziektedag gedurende 2 jaar arbeidsongeschiktheid.
3. Gedurende de op grond van de Ziektewet geldende eigen risico-periode worden de uitkeringen door de werkgever gedaan. Na de eigen risico-periode van de werkgever worden de uitkeringen, respectievelijk aanvullende uitkeringen door de werkgever gedaan indien door een van de uitvoeringsorganen van de sociale wetgeving een uitkering wordt gedaan op grond van de Ziektewet.
4. Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid:
 Aan de werknemer die in aanmerking is gekomen voor een aanvullende uitkering als bedoeld in de leden 1 of 2, worden door de werkgever de navolgende aanvullende uitkeringen verstrekt:
 - a. Bij een arbeidsongeschiktheid van minstens 80% in de zin van de WAO worden de uitkeringspercentages zoals aangegeven in het eerste en tweede lid toegepast, met dien verstande dat werknemers die gedurende de eerste ziektedag tenminste 2 jaar in de branche werkzaam zijn een aanvulling ontvangen tot 95% van het netto-dagloon.
 - b. Bij een arbeidsongeschiktheid van minstens 15% in de zin van de WAO geldt een aanvulling tot een percentage van het netto-dagloon, gelijk aan het gemiddelde van het arbeidsongeschiktheidspercentage zoals bedoeld in de WAO.
 Voor werknemers die gedurende de eerste ziektedag tenminste 2 jaar in de branche werkzaam zijn geldt dat het aanvullingspercentage gerelateerd dient te worden aan het in lid 1 sub c genoemde uitkeringspercentage van 95% van het netto-dagloon.
 - c. Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 15% in de zin van de WAO wordt geen aanvullende uitkering verstrekt.
 - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minder dan 80%) wordt naast bovengenoemde aanvulling, bij het verrichten van arbeid het normale uurloon volgens deze CAO betaald.
 - e. Indien een werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk in een WW-situatie komt, zal de aanvulling in geld uitgedrukt, nominaal dezelfde blijven als deze was volgens de punten a t/m d van dit artikellid voordat de WW-situatie ontstond.
 - f. De aanvullende uitkering als bedoeld in de sub-leden a t/m d zal gerelateerd dienen te worden aan enerzijds de uitkering verstrekt vanwege de WAO en anderzijds de uitkering verstrekt vanwege het Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, in het kader van de collectieve brancheregeling ter reparatie van de teruggang in de uitkeringshoogte ten gevolge van de invoering van de wet TBA (Wet Terugdringing Beroep op Arbeidsongeschiktheidsregelingen).

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Indien en voorzover door het uitvoeringsorgaan van de sociale wetgeving een lager bruto dagloon is respectievelijk wordt vastgesteld dan volgens artikel 1 lid 11, dan geschieden de uitkeringen als bedoeld in het eerste, tweede of vierde lid slechts tot de hoogte van het met het door het uitvoeringsorgaan vastgestelde bruto dagloon corresponderende netto dagloon.
6. Het bepaalde in de leden 1, 2 en 4 is niet van toepassing indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens derden. In dat geval zal de werkgever een voorschot op de schadevergoeding verstrekken ter hoogte van de in de leden 1, 2 en 4 genoemde netto-uitkeringen resp. netto-aanvullingen.
De werknemer is verplicht op daartoe strekkend verzoek van de werkgever door middel van een akte van cessie zijn aanspraken op vergoeding van schade ter hoogte van de in de leden 1, 2 en 4 bedoelde netto-uitkeringen resp. netto-aanvullingen, jegens derden aan werkgever over te dragen. Na de in de vorige volzin bedoelde cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.
 - e. Eventuele stijgingen in de toekomst van de in de laatste volzin van lid d bedoelde premie, alsmede van die voor de VUT-regeling, zullen eveneens gelijkelijk worden opgebracht.
 - f. De onderhavige regeling heeft terugwerkende kracht tot 26 januari 1993 en geldt vooralsnog voor 2 jaar.
Als richtdatum voor de aanvang van de premieheffing zal 1 januari 1994 gelden.
 - g. Partijen bij de CAO hebben voorts afgesproken dat binnen 2 jaar een studie naar een mogelijke premiedifferentiatie voor de sub a bedoelde regeling zal worden afgerond.

Artikel 36¹⁾

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gebaseerd op het bruto dagloon, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekomt, berekend over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet of de WAO.

¹⁾ Artikel 1639l van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO. De uitbetaling zal geschieden door het met de uitvoering van de sociale wetten belaste orgaan.

Artikel 37

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Ten aanzien van zwangerschaps- en bevallingsverlof gelden de bepalingen van de Ziektewet.
2. De keuze van de verloftermijn dient tevoren in overleg tussen werknemer en werkgever vastgelegd te worden.

Artikel 38

Aanvulling bij werktijdverkorting

In geval van werktijdverkorting is de werkgever verplicht de volwassen werknemer, die in dit verband een uitkering geniet ingevolge de Werkloosheidswet, een aanvulling op genoemde uitkering te betalen tot 100% van het netto dagloon.

Deze aanvulling is ten hoogste verschuldigd over 45 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar, als omschreven in de Werkloosheidswet.

Artikel 39

Vorst- en sneeuwverlet

In afwijking van het bepaalde bij artikel 1638d B.W. gelden bij onwerkbaar weer tengevolge van vorst en sneeuw de volgende bepalingen:

1. De werkgever kan de werknemer andere dan de gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze verband houden met het bedrijf. In dit geval wordt het loon onverminderd doorbetaald.
2. Indien het gestelde sub 1 niet mogelijk is, dan komt de werknemer in aanmerking voor een uitkering volgens de wettelijke voorziening, welke gedurende ten hoogste 27 dagen in het winterseizoen (dat geacht wordt te lopen van 1 september tot 1 april daaropvolgend) door de werkgever zal worden aangevuld tot 100% van het netto dagloon.
3. Bij vorst- en sneeuwverlet gedurende langer dan 27 dagen per

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

winterseizoen zal de werkgever aanvullen tot 90% van het netto dagloon.

Artikel 40

Reistijden- en reiskostenregeling

1. Reistijden

De onderstaande reistijdenregeling geldt voor de werknemer, die op verzoek van de werkgever, aansluitend aan elkaar, op verschillende objecten werkt, respectievelijk karweiwerkzaamheden uitvoert.

Indien de totale reistijd meer bedraagt dan 1½ uur per dag, wordt het meerdere vergoed op basis van de CAO-basislonen. Onder „totale reistijd” wordt hier verstaan, de reistijd van huis naar werkobject en vice versa, vermeerderd met de eventuele reistijd van het ene werkobject naar het andere.

De hier bedoelde reistijdenvergoeding zal niet plaatsvinden, indien en voorzover de meerdere reistijd is begrepen in de arbeidsuren volgens de arbeidsovereenkomst of dit op andere wijze reeds gelijkwaardig geregeld is.

Voor de bepaling van de reistijd geldt de reisduur volgens de dienstregeling van het snelste openbaar vervoermiddel.

Indien gebruik gemaakt wordt van vervoer vanwege de werkgever, danwel van eigen vervoer (alleen na afspraak), dan wordt de reistijd in onderling overleg bepaald, plaatselijke omstandigheden in aanmerking genomen.

2. Reiskosten

Bij gebruikmaking van openbaar vervoer worden de reiskosten vergoed indien de totale reistijd, gedefinieerd volgens lid 1, meer bedraagt dan 1 1/2 uur per dag.

Het gedeelte van de reiskosten, dat correspondeert met de eerste 1½ uur reistijd per dag, wordt niet vergoed.

Indien sprake is van vervoer vanwege de werkgever, worden alleen reiskosten vergoed indien en voorzover daarnaast nog van ander vervoer gebruik wordt gemaakt.

Indien niet met het openbaar vervoer gereisd kan worden en de werknemer in incidentele gevallen 's nachts gebruik dient te maken van eigen vervoer, wordt door de werkgever aan de bestuurder een vergoeding verstrekt van f 0,45 per kilometer.

Bij gebruikmaking van eigen vervoer anders dan in voorgaande zin bedoeld, zal op basis van een afspraak vooraf tussen werkgever en werknemer, vergoeding plaatsvinden van de kosten op basis van aantal kilometers en kilometerprijs.

De fiscale bepalingen ten aanzien van alle vergoedingen van reiskosten dienen hierbij in acht te worden genomen.

Artikel 44

Collectief ontslag

1. De werkgever zal binnen zijn primaire verantwoordelijkheid voor de continuïteit van de onderneming, tijdens de looptijd van de CAO niet overgaan tot collectief (waaronder te verstaan 25% of meer van het werknemersbestand en/of tenminste 20 werknemers) gedwongen ontslag, onverminderd het bepaalde in artikel 45 en tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden hiertoe noodzaken.
2. De werkgever die, ingeval van bijzondere bedrijfsomstandigheden, plannen voorbereidt welke een collectief gedwongen ontslag met zich meebrengen respectievelijk de werkgelegenheid in kwantitatieve zin nadelig beïnvloeden, zal daarover, alvorens tot realisering daarvan over te gaan, zowel met Ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, als met vakverenigingen, die voorzover het de werkgever bekend is leden onder zijn werknemers tellen, overleg plegen.
De werkgever zal daarbij tevens inzicht geven in de overwegingen die aan de voorgenomen plannen ten grondslag liggen.
In geval van realisering van plannen, zal werkgever in overleg met de vakverenigingen, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden, en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Artikel 45

Werkgelegenheid bij contractswisseling

1. In de situatie bij contractswisseling ten gevolge van heraanbesteding respectievelijk hergunning door de cliënt, zal de werkgever de continuïteit van de arbeidsverhouding binnen zijn onderneming zoveel mogelijk trachten te waarborgen.
Hiertoe zal zoveel mogelijk vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming respectievelijk het concern, worden gezocht en aangeboden, terwijl tevens de werkgever bereid is in overleg te treden met de andere in het geding zijnde werkgever, teneinde zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden.
De werknemer zal hieraan in alle redelijkheid zijn medewerking verlenen.
Bij contractswisseling waarbij tenminste 10 werknemers betrokken zijn, wordt het bepaalde in de hieronder staande leden 2 tot en met 5 in acht genomen.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Het schoonmaak-, respectievelijk glazenwassersbedrijf, dat bij contractswisseling als hier bedoeld, een project verwerft, heeft de plicht bij het (de) andere betrokken bedrijf(ven) informatie in te winnen met betrekking tot de personeelssterkte, -samenstelling en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers op het desbetreffende project.
Het bedrijf dat het project verliest, heeft zelfstandig de plicht de hierboven bedoelde informatie met betrekking tot het project te verstrekken.
De informatie-opvraag, respectievelijk -verstrekking, zal geschieden zodra het/de betrokken bedrijf(ven) zekerheid over de gunning van de cliënt heeft (hebben) ontvangen.
De te verstrekken informatie heeft betrekking op de situatie 3 maanden voorafgaand aan het moment van de offerte-aanvraag, of bij gebreke daarvan de gunning, en geeft de sindsdien opgetreden mutaties aan.
3. Het bedrijf dat het project verwerft is verplicht van het aantal arbeidsplaatsen dat na de wisseling op het project aanwezig is, binnen 2 weken na zekerheid van gunning, tenminste de helft aan te bieden aan werknemers van het (de) andere betrokken bedrijf(ven), overigens onder handhaving van het bepaalde in lid 1, voorlaatste volzin. De aan te bieden arbeidsplaatsen dienen qua anciënniteit een afspiegeling te zijn van het personeelsbestand op het object.
4. Het bedrijf dat het project verliest en werknemers op grond van het bepaalde in lid 1 binnen zijn organisatie kan herplaatsen, zal bij het aanbieden van vervangende arbeidsplaatsen rekening houden met het anciënniteitsprincipe.
5. De werknemers bedoeld onder lid 3 zal, bij de wisseling bij het bedrijf dat het project verwerft, een arbeidsovereenkomst worden aangeboden, waarbij:
 - a. geen proeftijd geldt, tenzij de werknemer bij het bedrijf dat het project verliest nog in de proeftijd werkzaam was;
 - b. voor deeltijders bij aanvang tenminste een gelijk aantal uren per periode zal gelden;
 - c. het CAO-loon, geldend voor betrokkene(n) en andere (opgebouwde) rechten, voor zover gebaseerd op de CAO, worden gehonoreerd, respectievelijk verder worden doorgebouwd.
6. Artikel 52 is uitdrukkelijk van overeenkomstige toepassing indien het betreft geschillen tussen betrokken bedrijven/werkgevers en be-

trokken werknemers ten aanzien van toepassing van het hier bepaalde.

Artikel 46

Arbeidsplaatsen en vacatures

1. De werkgever zal alle daarvoor relevante vacatures melden bij het Arbeidsbureau en na vervulling of vervallen weer afmelden.
3. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de betreffende onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren, onverminderd de mogelijkheid buiten de onderneming te werven.
4. In overleg met de Ondernemingsraad, c.q. personeelsvertegenwoordiging, zal worden bezien in hoeverre actief de tewerkstelling van kwetsbare groepen zoals jeugdigen en vrouwelijke werknemers, bevorderd kan worden.
Tevens zal worden onderzocht in hoeverre medewerking van cliënten verkregen kan worden voor tewerkstelling van gehandicapten.
5. De werkgever zal slechts in uitzonderingsgevallen, indien hier voor de oplossing van incidentele, kortstondige problemen niet aan valt te ontkomen, gebruik maken van uitzendkrachten. In dat geval zal alleen personeel van een uitzendbureau met een officiële vergunning van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden betrokken. De Ondernemingsraden zullen per kwartaal over de stand van zaken worden geïnformeerd.
De bepalingen van deze CAO zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.¹⁾

Artikel 47

Fusiegedragsregels

1. De werkgever verbindt zich tegenover de vakvereniging²⁾ in geval van voorbereiding en realisatie van fusie, het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975 en eventueel daarna bepaalde aanvullingen en/of wijzigingen te zullen aanhouden, met dien verstande dat zulks zal gelden voor werkgevers met 50 werknemers of meer.

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor uitzendkrachten.

²⁾ Bedoeld worden partijen bij de CAO.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te geven aan een organisatiebureau, welke opdracht beoogt de structuur en de omvang van de organisatie ingrijpend te wijzigen, advies inwinnen bij de Ondernemingsraden en de vakbonden inlichten.

Artikel 49

Arbeidsomstandigheden/milieu

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
2. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
3. De werkgever zal in contact met de leveranciersgroep zich oriënteren op het gebruik van milieuvriendelijke middelen.
4. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien 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 gevergd dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.
5. De werknemer kan, indien hij dit wenst, aangelegenheden die veiligheid, gezondheid of het milieu betreffen te allen tijde met zijn lijnchef bespreken.
6. Vervolgens kan hij, indien nodig, deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming.

Artikel 50

**Raad voor arbeidsverhoudingen schoonmaak- en
glazenwassersbranche**

1. Er is een Stichting „Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak-

en Glazenwassersbranche” (RAS) p/a Reitseplein 1, Postbus 90154, 5000 LG TILBURG.

2. De Statuten en Reglementen van de RAS maken deel uit van de CAO (bijlage A).

Artikel 51

Controle orgaan

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

Artikel 52

Bindend advies toepassing en uitleg CAO-bepalingen

1. De RAS heeft ten doel het bevorderen van de juiste toepassing van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. Werkgever en werknemer kunnen bij een geschil de individuele arbeidsovereenkomst betreffende, de RAS verzoeken om over het betreffende individuele conflict een bindend advies uit te brengen. Dit verzoek tot het uitbrengen van een bindend advies dient door of namens beide individuele partijen schriftelijk bij de RAS te worden ingediend. In het geval de individuele werkgever en werknemer de RAS verzoeken een bindend advies uit te brengen, zijn zij verplicht zich te gedragen overeenkomstig het advies van de RAS.
3. Het in het eerste en tweede lid bepaalde staat niet in de weg aan de mogelijkheid dat daarnaast of daarenboven geschillen de (collectieve) arbeidsovereenkomst betreffende, kunnen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.
4. Op geschillen, aanhangig gemaakt bij de RAS door hetzij partijen bij de CAO, hetzij individuele partijen, is het bepaalde in het reglement bindend advies van de RAS, als opgenomen in bijlage II van deze CAO van toepassing.

Artikel 53

Dispensaties

De RAS is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwij-

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kingen van de bepalingen van deze overeenkomst toe te staan. De Wet op de Ondernemingsraden blijft hierbij onverminderd van toepassing.

Artikel 54

Opleiding en ontwikkeling

1. Ter bevordering en financiering van branche-gerichte opleidingen is er een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds).
2. De werkgever zal de werknemer, die is ingedeeld in de loongroepen 2 of 3, bij voorkeur in de gelegenheid stellen de opleiding te volgen nodig om aan een examen van de Stichting Scholing en Vorming Schoonmaakbedrijven en -diensten (SVS) te kunnen deelnemen.
3. De werknemer heeft een (initiatief) recht de werkgever te verzoeken de cursussen gegeven vanuit het O&O-fonds, te volgen.
Bij een eventuele afwijzing door de werkgever zal dit gemotiveerd, schriftelijk geschieden.
4. De werknemer die met toestemming van de werkgever een basiscursus via de SVS volgt buiten werktijd, ontvangt een onkostenvergoeding van f 10,00 per bezochte cursusdag of dit deel van de dag waarop de cursus is gevolgd, met een maximum van 14 cursusdagen respectievelijk delen van dagen.
Bij het behalen van het diploma van de basiscursussen Vakgeschoold Schoonmaker/-ster, Vakman Glazenwasser en Vakman IGK zal, ingaande 1 september 1993, het restant van de onkostenvergoeding ad f 100,00 worden uitbetaald.
De vergoedingen zullen door de Stichting SVS worden uitbetaald.
5. De statuten en reglementen maken deel uit van deze CAO (bijlage C).

Artikel 55

Financiering branche-organen

1. De werkgever is ten behoeve van de RAS, het Controle Orgaan, het O&O-fonds, de Stichting SVS en de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven, 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. Het in lid 1 bedoelde percentage voor 1995¹⁾ en 1996 is vastgesteld op elk 0,3% van de loonsom in het lopende jaar.

Artikel 56

Vereveningsfonds

1. Er is een Vereveningsfonds, waarvan het Bestuur paritair is samengesteld.
2. Doelstelling is, zoals nader bepaald in een reglement bij het fonds, de verschillen in honorering tussen de oude „tijdsinconvenianten” toeslag en de regeling onder artikel 16 geheel of gedeeltelijk te suppleren.
3. De Statuten en Reglementen maken deel uit van deze CAO (bijlage D).

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 1

Gelding

Dit deel van de overeenkomst geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van de CAO en voor werknemers in de sector Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging. Hieronder wordt verstaan de werknemers die werkzaam zijn in één van de navolgende functies zoals omschreven in de functielijst bij de CAO.

- 12.04 Gevelreiniger
- 12.05 Zelfstandig gevelreiniger
- 12.06 All-round gevelreiniger
- 13.01 Medewerker reiniging industrieel
- 13.02 All-round medewerker reiniging industrieel
- 13.05 Medewerker reiniging (droge/schone food-industrie)
- 14.01 Medewerker IGK
- 14.02 All-round medewerker IGK
- 14.03 Medewerker inboedelreiniging IGK
- 14.04 All-round medewerker inboedelreiniging IGK
- 14.05 Zelfstandig medewerker inboedelreiniging IGK

Artikel 2

Consignatie

1. Uit de kenmerken van de dienstverlening in de Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging vloeit voort dat bepaalde werknemers buiten de reguliere werktijd direct oproepbaar moeten zijn voor het verrichten van IGK-werkzaamheden en daartoe permanent bereikbaar zijn.
2. De periode van consignatie bedraagt maximaal 1 volledige week per 2 weken. De apparatuur waar de werknemer gebruik van maakt dient zo gekozen te worden dat de geconsigneerde niet onnodig hinderlijk belemmerd wordt in zijn bewegingsvrijheid. Per periode van een week van consignatie zal f 25,- bruto vergoed worden. Eventuele gunstiger regelingen die per 31 december 1990 bestonden voor het personeel dat op dat moment een consignatieregeling had, blijven gehandhaafd.

BIJLAGE II

REGLEMENT BINDEND ADVIES RAS

Considerans

De RAS is steeds bevoegd van geschillen kennis te nemen ter behandeling c.q. advisering en beslissing, indien deze taak bij CAO aan haar is opgedragen, zoals bijvoorbeeld in het artikel handelend over de RAS, verder te noemen de Raad, en het artikel handelend over disciplinaire maatregelen.

Artikel 1

De secretaris van de Raad maakt van alle vergaderingen verslagen, welke na vaststelling door de Raad worden ondertekend door de voorzitter.

Artikel 2

Een lid of plaatsvervangend lid van de Raad dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met het geschil dat voorligt, mag aan de behandeling ervan en aan de beslissing niet deelnemen.

Artikel 3

1. De leden van de Raad oordelen zonder last of ruggespraak als wijze mannen naar billijkheid.
Elk Raadslid kan één stem uitbrengen.
2. Voor het nemen van een geldige beslissing in een geschil is het noodzakelijk dat tenminste 4 stemmen kunnen worden uitgebracht waarvan tenminste 2 van werknemerszijde en 2 van werkgeverszijde.
Het uitbrengen van stemmen bij schriftelijke volmacht is toegestaan.
3. Bij staking van stemmen zal binnen 6 weken de Raad opnieuw ter behandeling van het geschil bijeenkomen in het bijzijn van de door de Raad aangestelde vertrouwensman.
Deze laatste zal tijdig door de secretaris in de gelegenheid worden gesteld van de zaak kennis te nemen.
Staken de stemmen opnieuw dan beslist de vertrouwensman.

Artikel 4

1. De adviesaanvraag moet bij de secretaris van de RAS schriftelijk worden gedaan (p/a RAS, Reitseplein 1, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg).
De termijn verstreken tussen het ontstaan van het geschil en de adviesaanvraag mag uiterlijk 6 maanden bedragen.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Bij de adviesaanvraag moet worden overlegd een beknopt overzicht van de feiten en een omschrijving van het onderwerp van eis met een duidelijke en bepaalde conclusie.
3. Alvorens de adviesaanvraag in behandeling wordt genomen zal de Raad nagaan of ernstig getracht is het geschil in der minne te regelen.

Artikel 5

1. Na ontvangst van de adviesaanvraag zal de secretaris zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen een week de aanvraag zenden naar de Raadsleden, alsmede naar de andere betrokken partij.
2. Na ontvangst van de adviesaanvraag heeft de tegenpartij een periode van 14 dagen voor antwoord.
Dit antwoord zal door de secretaris zo spoedig mogelijk, doch ten hoogste binnen een week na ontvangst worden gezonden naar de eisende partij alsmede de Raadsleden.

Artikel 6

Wanneer de eisende partij zich beroept op overschrijding van de termijn door de wederpartij kan de Raad desondanks, indien zij daartoe termen aanwezig acht, genoegen nemen met die overschrijding mits het antwoord is ontvangen binnen twee maanden na ontvangst bij de Raad van de adviesaanvraag.

Na de in de vorige artikelen bedoelde termijnen belegt de secretaris zo spoedig mogelijk een vergadering van de Raad ter behandeling van de adviesaanvraag.

Bij de eerste behandeling van de adviesaanvraag kan de Raad besluiten tot het vragen van een tweede schriftelijke reactie dan wel rechtstreeks overgaan tot het horen van de partijen bij het geschil in een volgende vergadering van de Raad.

Partijen bij het geschil kunnen zich bij de horing laten vergezellen door getuigen of deskundigen, alsmede zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.

Partijen die zich willen laten vergezellen door getuigen of deskundigen, respectievelijk zich willen laten vertegenwoordigen, dienen daarvan de secretaris van de Raad en de wederpartij tenminste 7 dagen voor de zitting in kennis te stellen onder opgave van namen en woonplaatsen.

Artikel 7

De Raad doet, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de horing van partijen, doch ten laatste 6 maanden na ontvangst van de adviesaanvraag.

De uitspraak van de Raad heeft de kracht van het bindend advies en is een uitspraak in hoogste ressort en wordt met reden(en) omkleed.

Artikel 8

De Raad is bevoegd een tussentijdse uitspraak te doen. Daarbij wordt, indien enigszins mogelijk, een termijn gesteld waarbinnen de behandeling van het geschil zal worden voortgezet.

Artikel 9

De Raad bepaalt het bedrag van de eventuele kosten, zowel van de Raad als van de betrokken partijen, welke door het geding zijn veroorzaakt en bepaalt in hoeverre en in welke verhouding partijen die zullen dragen. Onder kosten worden niet begrepen de kosten van eventuele rechtskundige- of andere bijstand.

Bij voorschot dient de individuele partij, welke om advies verzoekt, ter bestrijding van kosten van de Raad, een bedrag van f 75,- te betalen.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEID MET
UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT

voor werknemers in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

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

Artikel 2

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

Artikel 3

- a. De dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk maanden/voor onbepaalde tijd¹⁾.
- b. De eerste twee maanden van deze dienstbetrekking gelden als proeftijd.

Artikel 4

De arbeidsduur bedraagt per week minimaal uur en maximaal uur. De werkgever heeft het recht met betrekking tot de uren boven het minimum aantal tot het vermelde maximum de werknemer werkzaamheden op te dragen indien en voorzover daaraan in zijn bedrijf behoefte bestaat. De werknemer heeft het recht aan een verzoek boven het maximum aantal uren geen gehoor te geven indien en voorzover het hem niet schikt.

Hij zal dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden.

De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht, zullen door de werkgever in overleg met de werknemer wekelijks worden vastgesteld.

Met name met betrekking tot het vastgestelde minimum aantal uren zal getracht worden deze zoveel mogelijk op vaste dagen en uren in te roosteren. Inroostering dient in ieder geval voor één uur per week te geschie-

¹⁾ Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

den. Reisinspanningen (kosten en uren) van de werknemer dienen in redelijke verhouding tot de werktijd te staan.

Van het aldus vastgestelde werkschema zal de werknemer uiterlijk op vrijdag voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, in kennis worden gesteld.

Indien voor de werkgever „duidelijk” is dat er gedurende enige tijd geen uren beschikbaar zullen zijn voor werk boven de minimum-garantie, zal werkgever dit aan de werknemer mededelen in verband met diens eventuele aanspraken op NWW-uitkering.

Artikel 5

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

Artikel 6

Het bruto-salaris per betalingsperiode wordt berekend aan de hand van het aantal gewerkte uren, in ieder geval minimaal per week (zie artikel 4).

Artikel 7

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

Volgens de CAO wordt aan de hand van dit overzicht de vakantietoeslag van 8% berekend en dient het aantal opgebouwde vakantie-uren te worden vastgesteld naar rato van het aantal vakantie-uren, dat de werknemer zou hebben, indien hij gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zou zijn geweest.

De werknemer kan niet verplicht worden de aldus opgebouwde vakantie-uren op te nemen in de minimum-garantie-uren, indien de werkgever gedurende die garantie-uren geen werk zou hebben.

Artikel 8

- a. De werknemer zal de arbeid verrichten in de regio
- b. Omtrent de reisen en de reiskosten zijn werkgever en werknemer geen/ de navolgende vergoeding¹⁾ overeengekomen:
 - reiskosten:
 - reisen :

¹⁾ Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Artikel 12

De werknemer verklaart, voor zover bekend, niet te lijden of geleden te hebben aan een ziekte, gebrek of kwaal, welke van storende invloed kan zijn op de te verrichten werkzaamheden.

In tweevoud opgemaakt te, op 19..

Handtekening werknemer¹⁾

Handtekening werkgever

¹⁾ Bij minderjarigheid van de werknemer dient voor accoord mede ondertekend te worden door ouders/pleegouders/voogd.

BIJLAGE IV

MODEL VOOROVEREENKOMST OPROEPKRACHTEN

Ondergetekenden:

- a. Naam:
Geboortedatum, geboorteplaats, nationaliteit:
Adres:
Plaats:
Telefoonnummer:
hierna te noemen „oproepkracht”

- b. Schoonmaakbedrijf:
Adres:
Plaats:
Telefoonnummer:
hierna te noemen „schoonmaakbedrijf”:

vertegenwoordigd door:
Naam:
Functie:

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1

De oproepkracht is bereid werkzaamheden te verrichten in dienst van het schoonmaakbedrijf bij oproep van dat bedrijf. De oproepkracht is niet verplicht aan de oproep gehoor te geven.

Artikel 2

Het schoonmaakbedrijf is bereid de oproepkracht op te roepen tot het verrichten van werkzaamheden, zo vaak dit naar het oordeel van het schoonmaakbedrijf mogelijk en wenselijk is. Het schoonmaakbedrijf kan nimmer worden verplicht de oproepkracht daadwerkelijk op te roepen.

Artikel 3

Zo vaak en zo lang de oproepkracht na oproep van het schoonmaakbedrijf ten dienste van het schoonmaakbedrijf werkzaamheden verricht, is de oproepkracht voor het schoonmaakbedrijf werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Het schoonmaakbedrijf en de oproepkracht zullen na iedere oproep nadrukkelijk en schriftelijk vaststellen voor welke tijd de alsdan ontstane arbeidsovereenkomst zal worden aangegaan.

Indien in enig geval partijen mochten verzuimen schriftelijk vast te leggen voor welke periode het betrokken arbeidscontract is aangegaan,

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

wordt dit arbeidscontract geacht te zijn aangegaan voor de duur van 4 kalenderweken.

Artikel 4

Iedere tussen partijen in het kader van deze voorovereenkomst afgesloten arbeidsovereenkomst zal worden beheerst door de hierna volgende bepalingen:

- b. De oproepkracht zal worden ingedeeld in loongroep Op het moment van het afsluiten van deze voorovereenkomst bedraagt het loon in de genoemde loongroep f,- per uur (bruto).
- c. Het schoonmaakbedrijf kan aan de oproepkracht alle voorkomende werkzaamheden opdragen. Die werkzaamheden zullen worden verricht volgens aanwijzing van het schoonmaakbedrijf, op de door het schoonmaakbedrijf te bepalen arbeidsplaats binnen de regio en op de door dat bedrijf te bepalen tijdstippen.
- d. Ingeval van ziekte van de oproepkracht tijdens de duur van een tussen partijen afgesloten arbeidsovereenkomst, zal de oproepkracht de ziekte melden op de eerste werkdag van de ziekteperiode voor uur bij De oproepkracht zal controle door de Bedrijfsvereniging mogelijk maken en zal zich houden aan de richtlijnen van de Bedrijfsvereniging. Indien door de Bedrijfsvereniging ziekengeld wordt uitbetaald, zal dit geld door de Bedrijfsvereniging rechtstreeks aan de oproepkracht worden uitgekeerd.
- e. Loonbetaling vindt plaats per 4 weken. Het loon zal worden betaald door bijschrijving op gironummer/bankrekeningnummer ten gunste van de oproepkracht. Met de beëindiging van ieder arbeidscontract voor bepaalde duur vindt een eindafrekening plaats die tevens inhoudt uitbetaling van vakantietoeslag en van eventuele niet genoten vrije dagen.
- f. De oproepkracht verplicht zich alle door het schoonmaakbedrijf verstrekte materialen, middelen, bedrijfskleding etc. uitsluitend te gebruiken ten behoeve van en tijdens de opgedragen werkzaamheden. Bij iedere beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur zullen alle eigendommen van het schoonmaakbedrijf bij dat schoonmaakbedrijf worden ingeleverd, waarbij het schoonmaakbedrijf het recht heeft schadevergoeding te eisen indien aan deze verplichting niet of niet ten volle door de oproepkracht wordt voldaan.

Artikel 5

De oproepkracht ontleent jegens het schoonmaakbedrijf geen aanspraak op loon of vergoedingen van welke aard dan ook met betrekking tot die

tijd en/of tijdstippen, gedurende welke tussen oproepkracht en schoonmaakbedrijf geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur gold.

Artikel 6

De oproepkracht verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken welke hem bekend worden met betrekking tot het schoonmaakbedrijf en/of klanten van dat schoonmaakbedrijf, in het kader van de uitvoering van deze voorovereenkomst en de eventueel op basis daarvan af te sluiten arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

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

Artikel 8

De oproepkracht verklaart, voorzover bekend, niet te lijden of geleden te hebben aan een ziekte, gebrek of kwaal, welke van storende invloed kan zijn op de te verrichten werkzaamheden.

Artikel 9

Deze voorovereenkomst eindigt:

1. Van rechtswege na het verstrijken van een termijn van (dit punt eventueel te schrappen).
2. Zodra de oproepkracht:
 - a. hetzij bij het schoonmaakbedrijf of bij enige andere werkgever een voltijdse betrekking accepteert;
 - b. hetzij in dienst treedt bij een cliënt van het schoonmaakbedrijf en/of bij enig ander schoonmaakbedrijf;
 - c. in elk geval op de eerste dag van de maand waarin de oproepkracht de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

De oproepkracht verplicht zich het schoonmaakbedrijf onverwijld ervan in kennis te stellen indien zich ten aanzien van hem een van de hierboven genoemde omstandigheden voordoet.

Artikel 10

Deze overeenkomst kan eveneens worden beëindigd door opzegging door een van beide partijen. Voor opzegging gelden de termijnen genoemd in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Opzegging kan niet plaatsvinden gedurende de tijd waarin tussen partijen een

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

in het kader van deze voorovereenkomst afgesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur geldt.

Artikel 11

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

Opgemaakt in tweevoud.

Oproepkracht: naam
handtekening

Schoonmaakbedrijf: naam
naam en functie
handtekening

(Bij minderjarige oproepkrachten dient voor accoord mede ondertekend te worden door ouders/pleegouders/voogd).

BIJLAGE VI

VERKORTE OMSCHRIJVINGEN VAN DE REFERENTIEFUNCTIES IN DE BEDRIJFSTAK SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

I ALGEMEEN SCHOONMAAKONDERHOUD

11.01 Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud (groep 2)

Schoonmaken van (afdelingen van) kantoren, gastengedeelte van horecabedrijven, ziekenhuizen e.d. Uitvoeren van taken als stofwissen, moppen, schoonmaken van wanden, sanitair, meubilair, stofzuigen e.d., volgens gegeven instructies. Zonodig verrichten van periodiek schoonmaakwerk.

11.02 All-round medewerker algemeen schoonmaakonderhoud (groep 3)

Als 11.01 en tevens: uitvoeren van specialistisch werk w.o. het reinigen van tapijt, het behandelen van vloeren.

11.03 Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud (sleutelpand) (groep 2)

Schoonmaken van sleutelpand (kantoor, kantorenafdeling van bedrijf etc.). Uitvoeren van taken als stofwissen, moppen, schoonmaken van wanden, sanitair, meubilair, stofzuigen e.d., volgens gegeven instructies. Zonodig uitvoeren van periodiek schoonmaakwerk. Afstemmen van kleine wijzigingen in het werk met de objecteigenaar/beheerder.

11.04 All-round medewerker algemeen schoonmaakonderhoud (sleutelpand) (groep 3)

Als 11.03 en tevens: uitvoeren van specialistisch werk w.o. het reinigen van tapijt, het behandelen van vloeren.

II SCHOONMAAKONDERHOUD BUITEN

12.01 Glazenwasser (groep 2)

Uitvoeren van glazenwaswerkzaamheden onder direct toezicht, volgens gegeven instructies. Assisteren bij voorbereidings- en afloopwerkzaamheden.

12.02 Zelfstandig glazenwasser (groep 4)

Uitvoeren van glazenwaswerkzaamheden, volgens gegeven instructies en veiligheidsregels. Verrichten van voorbereidings- en afloopwerkzaamheden (installeren/verplaatsen van klimmaterialen, bedienen van hulpinstallaties).

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

12.03 All-round glazenwasser (groep 5)

Als 12.02 en tevens: bepalen van de te gebruiken (klim)materialen en hulpmiddelen, begeleiden van glazenwassers (instructies, controle), toezien op veiligheid en juist gebruik van materialen.

12.04 Gevelreiniger (groep 4)

Uitvoeren van reinigings- en conserveringswerkzaamheden aan gevels, onder direct toezicht, volgens gegeven instructies en veiligheids- en milieuregels. Assisteren bij voorbereidings- en afloopwerkzaamheden.

12.05 Zelfstandig gevelreiniger (groep 5)

Uitvoeren van reinigings- en conserveringswerkzaamheden aan gevels, volgens gegeven instructies en veiligheids- en milieuregels. Verrichten van voorbereidings- en afloopwerkzaamheden (installeren/verplaatsen van klimmaterialen, aansluiten van apparatuur).

12.06 All-round gevelreiniger (groep 6)

Als 12.05 en tevens: bepalen van toe te passen werkmethode, chemicaliën, middelen en apparatuur bij problemen, bepalen van de te gebruiken (klim)materialen en hulpmiddelen, begeleiden van gevelreinigers (instructie, controle), toezien op veiligheid en juist gebruik van materialen.

III SCHOONMAAKONDERHOUD INDUSTRIEEL

13.01 Medewerker reiniging industrieel (groep 3)

Schoonmaken van productie-installaties en -ruimten, transport-/opslagmiddelen, etc. Verrichten van voorbereidings- en afloopwerkzaamheden w.o. het afnemen/(de)monteren van beplatingen, machinedelen, etc.

Uitvoeren van taken als vegen, schrobben, spuiten e.d., ook met behulp van apparatuur, volgens gegeven instructies.

13.02 All-round medewerker reiniging industrieel (groep 4)

Als 13.01 en tevens: bepalen van middelen en apparatuur bij problemen; begeleiden van (aankomende) medewerkers (instructie, controle).

13.03 All-round medewerker asbestverwijdering (groep 5)

Uitvoeren van de werkzaamheden in het kader van voorbereiding en afloop w.o. het plaatsen/afbouwen van installaties en hulpmiddelen.

Verwijderen van asbest en opleveren van asbestvrij werkobject volgens gegeven instructies, werkmethode en veiligheids- en milieuregels, e.e.a.

onder het voorgeschreven toezicht. Begeleiden van medewerkers (instructies, controle).

13.04 Medewerker reiniging/desinfectering (groep 3)

Schoonmaken van produktiemiddelen en -ruimten, transportmiddelen, vloeren, wanden, plafonds etc. (in voedingsmiddelenindustrie met specifieke bacteriologische verontreinigingsrisico's).

Verrichten van voorbereidings- en afloopwerkzaamheden w.o. het afnemen/ (de)monteren van machinedelen. Uitvoeren van taken als schoonspuiten, aanmaken van desinfectiemiddel, volgens gegeven instructies en regels ten aanzien van bedrijfs- en persoonlijke hygiëne.

13.05 Medewerker reiniging (droge/schone foodindustrie) (groep 2)

Schoonmaken van produktiemiddelen (uitwendig) en -ruimten, vloeren, wanden, bedrijfskantoren, in de foodindustrie waar droge produkten worden verwerkt. Uitvoeren van taken als verwijderen van stof en produktresten (zuigen/schoonblazen), vegen, schrobben, schoonmaken van wanden, stof wissen.

IV SCHOONMAAKONDERHOUD IGK

14.01 Medewerker IGK (groep 5)

Uitvoeren van salvage-werkzaamheden direct na kalamiteiten (brand/ roet-, waterschade) w.o. verwijderen van boedelstukken, beschermen van installaties/machines, afpompen van bluswater e.d., op aanwijzingen van de coördinator. Schoonmaken van opstallen (vloeren, wanden, plafonds, ramen, gevels) na kalamiteiten.

Tevens verrichten van de werkzaamheden zoals genoemd in 12.05 en 13.01.

14.02 All-round medewerker IGK (groep 6)

Als 14.01 en tevens: bepalen van de te gebruiken (klim)materialen, middelen en werkmethoden bij problemen; begeleiden van (aankomende) medewerkers (instructies, controle).

14.03 Medewerker inboedelreiniging IGK (groep 2)

Schoonmaken in de centrale werkplaats van diverse soorten inboedelstukken van diverse materialen, die als gevolg van kalamiteiten zijn verontreinigd. Uitvoeren van taken als borstelen, afwassen, schoonmaken/ schoonspuiten, volgens gegeven instructies.

14.04 All-round medewerker inboedelreiniging IGK (groep 4)

Uitvoeren van selecties/beoordeling op mogelijkheid en kosten van schoonmaken van diverse soorten inboedelstukken van diverse materialen die als gevolg van kalamiteiten zijn verontreinigd. Schoonmaken van deze inboedelstukken ter plaatse of in de centrale werkplaats, door mid-

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

del van borstelen, afwassen, schoonmaken/schoonspuiten. Toepassen van specifieke machinale reinigingsmiddelen.

14.05 Zelfstandig medewerker inboedelreiniging IGK (groep 3)

Schoonmaken van diverse soorten inboedelstukken van diverse materialen, die als gevolg van kalamiteiten zijn verontreinigd. Een en ander zowel ter plaatse (d.m.v. waterafzuigen, nat afnemen, afwassen, met zonodig uitproberen van op praktijkervaring gebaseerde alternatieve reinigingsmiddelen) alsook in de centrale werkplaats (d.m.v. borstelen, afwassen, schoonmaken/ schoonspuiten).

V SCHOONMAAKONDERHOUD VERVOERMIDDELEN

15.01 Medewerker periodiek schoonmaakonderhoud treinen (groep 4)

Als 15.04 en tevens: uitvoeren van de overige/bijzondere schoonmaakprogramma's zoals schoonmaken van vloeren, bekledingen, kussens; spoelen van drinkwatertanks.

15.02 Medewerker schoonmaakonderhoud autobussen (groep 4)

Schoonmaken van autobussen volgens gegeven schoonmaakprogramma's, inwendig (w.o. vloeren, stoelen, wanden, plafonds) en uitwendig, deels handmatig, deels met behulp van wasstraat, e.e.a. volgens gegeven instructies. Rijklaar maken van bussen door middel van controles (koelwater-, smeerolie-, brandstofpeil) en zonodig bijvullen.

15.03 Medewerker dagelijks schoonmaakonderhoud vliegtuigen (groep 2)

Schoonmaken van vliegtuigen (passagiersgedeelte, cockpit) w.o. stofzuigen, nat afnemen, verwijderen van afval, schoonmaken van sanitair, volgens gegeven instructies.

15.04 Medewerker schoonmaakonderhoud treinstellen inwendig (groep 3)

Schoonmaken van treinstellen inwendig w.o. schoonmaken van plafonds, wanden, banken, stoelen, ramen, sanitair, legen van as-/afvalbakken, volgens gegeven instructies.

15.06 Medewerker dagelijks schoonmaakonderhoud perrons/stations (groep 2)

Schoonmaken van perrons, stations voor wat betreft het dagelijks schoonmaakonderhoud. Uitvoeren van taken als vegen (perrons, perronmeubilair, trappen, roltrappen, liften), verwijderen van (storende) vlekken, ledigen van afvalbakken, een en ander volgens gegeven instructies.

15.07 Medewerker dagelijks en periodiek schoonmaakonderhoud perrons/stations (groep 3)

Als 15.06 en tevens: uitvoeren van periodieke werkzaamheden waaronder vlekverwijderen van glas, schoonspuiten van perrons en trappen, (machinaal) vegen van perrons en stationshallen, reinigen van liftcabines en roltrappen.

VI SCHOONMAAKONDERHOUD BIJZONDERE LOCATIES

16.03 Medewerker schoonmaakonderhoud kantine (groep 3)

Schoonmaken van kantine (gastengedeelte, uitgifteruimte) w.o. stofwissen, moppen, schoonmaken van wanden, sanitair, kantine- en keukenmeubilair, stofzuigen e.d., volgens gegeven instructies. Zonodig verrichten van periodiek schoonmaakwerk. Assisteren bij de kantinewerkzaamheden w.o. afwassen, zetten van koffie, smeren van broodjes, etc.

VII TOEZICHT SCHOONMAAKONDERHOUD

21.01 Objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud) (groep 6)

Leiden van de (algemene schoonmaak-)werkzaamheden in het object (kantoor, kantoorgedeelte van bedrijf, (gastengedeelte van) horecabedrijf, gedeelten van ziekenhuis e.d. met algemene hygiëne-aspecten, e.d.), uitgevoerd door 20 tot 40 medewerk(st)ers, eventueel via een meewerkend voorman/vrouw.

Regelen/plannen van de personeelsbezetting; aanpassen van het programma bij afwezigheid van medewerk(st)ers.

Indelen van taken, toezien/controleren op juiste uitvoering, op werkvoortgang, op juist gebruik van middelen en materialen, op navolgen van de regels in het object. Zorgen voor juist beheer en opslag van middelen en materialen.

Voeren van de urenregistratie. Doen van voorstellen over programma-wijziging, beoordelen van wijzigingsplannen op gevolgen (voor personeelsbezetting, werktijden, taakverdeling), doorvoeren van wijzigingen. Instrueren, begeleiden en mede beoordelen van nieuwe medewerk(st)ers. Zonodig zelf verrichten van de voorkomende werkzaamheden.

21.02 Ambulant objectleider (algemeen schoonmaakonderhoud) (groep 6)

Leiden van de (algemene schoonmaak-)werkzaamheden in de objecten (kantoor, kantoorgedeelte van bedrijf, (gastengedeelte van) horecabedrijf, gedeelten van ziekenhuis e.d. met algemene hygiëne-aspecten, e.d.; objecten zijn verspreid, met verschillende opdrachtgevers/contactpersonen, met diverse werktijden, met personeelsbezetting van 1 tot 15 medewerk(st)ers per object), uitgevoerd door totaal 20 tot 40

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

medewerk(st)ers, eventueel via een meewerkend voorman/vrouw per object.

Regelen/plannen van de personeelsbezetting; verdelen van medewerk(st)ers over objecten of aanpassen van het werkprogramma, bij afwezigheid van medewerk(st)ers. Indelen van taken, toezien/controleren op juiste uitvoering, op werkvoortgang, op juist gebruik van middelen en materialen, op navolgen van regels in de objecten. Zorgen voor juist beheer en opslag van middelen en materialen. Voeren van de urenregistratie. Doen van voorstellen over programmawijziging, beoordelen van wijzigingsplannen op gevolgen (voor personeelsbezetting, werktijden, taakverdeling), doorvoeren van wijzigingen. Instrueren, begeleiden en mede beoordelen van nieuwe medewerk(st)ers.

Zonodig zelf verrichten van de voorkomende werkzaamheden.

BIJLAGE VII

TOESLAGENREGELING

1. In deze toeslagenregeling is verwerkt de honorering van de „tijds”-inconveniënten zoals arbeid in ploegen-, rooster-, avond-, nacht- en weekenddienst; andere inconveniënten zoals „tijdsduur” worden in de CAO geregeld door de overwerkbepalingen en voor tariefwerk in de bepalingen „arbeid in tarief”.
2. Voor feestdagen geldt steeds een toeslag van 115% op het basisloon in zowel de „incidentele” als ‘permanente’ omstandigheden.
3. Van arbeid op uren buiten de „0”%-tijdsblokken is sprake wanneer dit geschiedt als direct gevolg van de arbeidsovereenkomst danwel op verzoek of in opdracht van de werkgever.
4. Er worden twee situaties onderscheiden:
 - a. permanente diensten;
 - b. incidentele werkzaamheden.

De permanente matrix geldt alleen voor die werknemers waarbij in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat het werken op inconveniente uren:

 - automatisch voortvloeit uit de functie, of
 - automatisch voortvloeit uit de omstandigheden waaronder de functie wordt vervuld.

In alle overige situaties geldt de incidentele matrix.
5.
 - a. In afwijking van het gestelde onder 4a gelden voor een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden uitsluitend op zaterdag en/of zondag, waarbij geen sprake is van werkzaam zijn op nagenoeg 5 werkdagen, de toeslagen van de incidentele werkzaamheden.
 - b. Indien een werknemer tijdelijk een collega werknemer vervangt die werkzaam is in een permanente matrix-regeling, ontvangt de vervanger dezelfde toeslag volgens die permanente matrix.

Eventuele positieve of negatieve inkomenseffecten als gevolg van een andere loongroepindeling worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MATRIX BIJ ARTIKEL 16 VAN DE CAO

Permanent: %

Perm	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Fe
00.00 tot 06.00	50	30	30	30	30	50	50	115
06.00 tot 21.30	0	0	0	0	0	50	50	115
21.30 tot 22.00	15	15	15	15	15	50	50	115
22.00 tot 24.00	30	30	30	30	50	50	50	115

Incidenteel: %

Inci	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Fe
00.00 tot 06.00	100	60	60	60	60	60	100	115
06.00 tot 20.30	0	0	0	0	0	70	100	115
20.30 tot 22.00	20	20	20	20	30	100	100	115
22.00 tot 24.00	60	60	60	60	60	100	100	115

BIJLAGE VIII

INVOERINGSREGELING EN TOEPASSING FUNCTIEJARENSYSTEEM

A. Wijze van invoering

1. De regeling van functiejaren geldt naast de regeling voor leeftijdschalen.
2. De overstap van de ene schaal naar de andere functieschaal gebeurt op individuele basis volgens de regeling voor jeugdigen in de CAO, geregeld onder artikel 13 lid 7. Dat wil zeggen een individuele regeling waarbij een functieschaalverhoging ingaat de eerste volle week van de kalendermaand volgende op die waarin een nieuwe functiejarenperiode ingaat.
3. Voor de opbouw van functiejaren wordt bij de introductie van het systeem een (fictieve) startdatum genomen en wel 1 januari 1988. Dit laatste betekent dat de eerste verhoging op basis van functiejaren plaatsvindt vanaf 1 januari 1990 en verder op individuele basis zoals hierboven aangegeven.

B. Toepassing functiejarensysteem

1. Voor vakvolwassen werknemers geldt de functiejarenschaal.
Deze werknemers ontvangen het loon per uur dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij na het verlaten van de leeftijdschaal in een loongroep ingedeeld zijn geweest respectievelijk dat na het tijdstip waarop zij in de functie zijn geplaatst is verstreken.
De startdatum voor de opname van jeugdigen in de vakvolwassen functieschalen is de datum van indiensttreding gerekend in enig jaar na het jaar waarin de leeftijdsverhoging heeft plaatsgevonden.
Vakvolwassen werknemers welke gedurende een periode van meer dan een half jaar niet in de schoonmaak- c.q. glazenwassersbranche werkzaam zijn geweest, ontvangen het salaris in de desbetreffende loongroep welke overeenkomt met 0 functiejaren.
2. Functiejarentoeslagen worden gerekend over de basislonen opgenomen in de CAO, met dien verstande dat indien het feitelijk loon hoger is, dit plaatsvindt over het deel van het loon tot de hoogte van het basisloon genoemd in de CAO.
Indien vakvolwassen werknemers in een hogere loongroep worden geplaatst, wordt bij indeling in de hogere loongroep het niveau van basisloon inclusief de functiejarentoeslag vastgesteld door in de nieuwe loongroep het eerstkomende bedrag aan basisloon inclusief functiejaren te nemen, welke hoger ligt dan het oude basisloon inclusief functiejarentoeslag.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

(NB: In de praktijk zal het er op neerkomen dat de werknemer in de hogere loongroep op het niveau van 0 functie jaren wordt ingedeeld.)

BIJLAGE IX

ONTSLAGBEWIJS¹⁾

Partijen verklaren dat,

Werknemer:

(voorletters, achternaam)
(adres)
(geboortedatum)
(Sofi-nummer)
(personeelsnummer)

van (datum) tot (datum) in dienst is geweest,
laatstelijk (per) werkzaam als:
functie:
functienummer:

en in die functie in het kader van het functiejaarsysteem de volgende rechten heeft opgebouwd:

1. % toeslag op het basisuurloon:
2. gehele functiejaars:

bij:

Werkgever:

(bedrijfsnaam)
(adres)

Reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

.....
.....

¹⁾ TOELICHTING

De CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf kent de mogelijkheid de bij de oude werkgever opgebouwde functiejaartoeslag en functiejaars mee te nemen naar de nieuwe werkgever. Deze regeling houdt in dat bij de oude werkgever opgebouwde functiejaartoeslag en gehele functiejaars bij de nieuwe werkgever worden gecontinueerd en verder opgebouwd.

Dit ontslagbewijs dient als bewijs van het aantal opgebouwde functiejaars en van de opgebouwde functiejaartoeslag en wordt door de oude werkgever op verzoek van de werknemer verstrekt.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aldus naar waarheid ingevuld,

Handtekening werknemer

Handtekening werkgever

(naam + functie van de
(personeels-)functionaris
die het bewijs verstrekt)

Plaats:

Datum:

BIJLAGE X

FUNCTIEJARENSYSTEEM IN LOONBEDRAGEN

A.

Loongroep	2	3	4	5	6
Percentages te berekenen op basisloon	0,5	0,5	0,6	0,7	0,8
Functiejaren volwassen werknemers					
0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,07	0,08	0,10	0,12	0,14
4	0,14	0,16	0,20	0,24	0,28
6	0,21	0,24	0,30	0,36	0,42
8		0,32	0,40	0,48	0,56
10			0,50	0,60	0,71
12				0,72	0,86

B. Per 1 januari 1996

Loongroep	2	3	4	5	6
Percentages te berekenen op basisloon	0,5	0,5	0,6	0,7	0,8
Functiejaren volwassen werknemers					
0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,07	0,08	0,10	0,12	0,14
4	0,15	0,16	0,20	0,24	0,28
6	0,23	0,24	0,30	0,36	0,43
8		0,32	0,40	0,48	0,58
10			0,50	0,60	0,73
12				0,73	0,88

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XI

OVERGANGSREGELING BIJ OMZETTING VAN
RECHTEN OP DIENSTJARENTOESLAG IN VORIGE JAREN NAAR
DE HUIDIGE FUNCTIEJAREN- EN JUBILEUMTOESLAG

Voor werknemers die per 1 juli 1989 in dienst zijn geldt tot dan de regeling toeslag voor langdurig dienstverband.

Vanaf die datum treedt daarvoor in de plaats het systeem van functie-jaren en de jubileumtoeslag.
Hierbij geldt voor die werknemers het volgende.

De binnen de diensttijdtoeslag tot dan opgebouwde rechten blijven gehandhaafd in die zin dat daarop in mindering worden gebracht de daarvoor in de plaats tredende rechten van jubileumtoeslag en de opbouwende rechten in het kader van het functiejarensysteem.

Tot 1 juli 1989 was met betrekking tot de toeslag langdurig dienstverband het volgende bepaald:

„De werknemer die onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, ontvangt de volgende diensttijdtoeslagen:

na 5	dienstjaren 1,5%	van het basisloon;
na 7,5	dienstjaren 3%	van het basisloon;
na 10	dienstjaren 5%	van het basisloon;
na 12,5	dienstjaren 6%	van het basisloon;
na 15	dienstjaren 8%	van het basisloon.

Deze diensttijdtoeslagen gaan in in de eerste volle week van de kalendermaand, volgend op die waarin de werknemer de volle jaren, hier bedoeld, heeft bereikt”.

BIJLAGE XIII

PROTOCOL BIJ DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF 1995 EN 1996

10. Spaarloonregeling
Partijen zijn overeengekomen dat de werkgevers aan de werknemers een spaarloonregeling moeten aanbieden.
12. Onderaannemers
Partijen bij de CAO zijn het eens over het volgende.
Indien een schoonmaak- danwel glazenwassersbedrijf ter zake van het uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden en/of glazenwasserswerkzaamheden gebruik maakt van onderaannemers, dient het schoonmaakbedrijf de navolgende voorwaarden op te nemen in de te sluiten overeenkomst(en):
„De onderaannemer verplicht zich de bepalingen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf in volle omvang correct na te leven. Het schoonmaakbedrijf heeft het recht de naleving hiervan te controleren. De onderaannemer zal hiertoe de gevraagde gegevens overleggen aan het schoonmaakbedrijf”.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE A

STATUTEN STICHTING RAAD VOOR
ARBEIDSVERHOUDINGEN SCHOONMAAK- EN
GLAZENWASSERSBRANCHE (RAS)

Artikel 1

Naam, zetel, tijdsduur

De Stichting draagt de naam: Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS), verder te noemen de RAS.

De RAS is opgericht voor onbepaalde tijd en gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

1. De RAS heeft tot doel goede sociale verhoudingen in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
2. De RAS tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van onder meer de volgende activiteiten:
 - Het verstrekken van informatie over de uitleg van bepalingen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
 - Het verlenen van eventuele dispensatie ten aanzien van de toepassing van de CAO of bepalingen daaruit.
 - Het conform de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, respectievelijk daarin opgenomen reglementen, adviseren in en beslechten van geschillen over de toepassing van de CAO. Deze geschillen kunnen hetzij door partijen bij de CAO, hetzij door individuele partijen bij de RAS aanhangig worden gemaakt.
 - Het toezicht houden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de volgende Stichtingen bij de CAO in het Schoonmaakbedrijf:
 - . Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (SUS).
 - . Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O & O-fonds).
 - . Stichting Controle Orgaan bij de CAO voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.

- . Stichting Sociaal Fonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.
 - Het toezicht houden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van andere, nader door de RAS aan te wijzen organisaties die buiten de sfeer van het O & O fonds vallen en die zich begeven op het gebied van Scholing en Vorming op brancheniveau, voor werknemers vallende onder de werkingssfeer van de CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
3. De RAS heeft voorts tot taak het innen, respectievelijk doen innen van de bijdrage verschuldigd aan de RAS ter bestrijding van de kosten van de in lid 2 genoemde Stichtingen met uitzondering van de SUS, alsmede ter bestrijding van de kosten van de werkzaamheden van de RAS.

Artikel 3

Bestuur

Het Bestuur van de RAS is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Er zijn minimaal 6 en maximaal 8 bestuursleden, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 4

Benoeming van de leden van het Bestuur

Werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO benoemen elk evenveel bestuursleden en plaatsvervangende bestuursleden. Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij onstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.

Benoeming van een bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar. Een bestuurslid en een plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.

Werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde bestuursleden en plaatsvervangende bestuursleden te vervangen.

Artikel 5

Einde bestuurslidmaatschap

Het (plaatsvervangend)-bestuurslidmaatschap eindigt door:

- a. Overlijden.
- b. Periodiek aftreden.
- c. Schriftelijk bedanken.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. Onder curatele of faillissement geraken.
- e. Ontslag door de partij die het betreffende bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 6

Bevoegdheid Bestuur

- 1. Het bestuur is binnen de grenzen van het doel van de RAS zelfstandig bevoegd tot het verrichten van alle handelingen en het sluiten van alle overeenkomsten de RAS betreffende.
- 2. Het bestuur kan ter uitvoering van haar taken reglementen vaststellen. Een reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de statuten of de wet.

Artikel 7

Voorzitter

Het bestuur kiest elk kalenderjaar uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisatie, het vicevoorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal ieder kalenderjaar wisselen.

Artikel 8

Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een onafhankelijk secretariaat, aangewezen door de in artikel 3 bedoelde organisaties.

De secretaris van de RAS is geen lid van het bestuur. De secretaris heeft in het bestuur een adviserende stem en kan tevens de functie van penningmeester vervullen. Het bestuur kan ook uit haar midden een penningmeester benoemen, zulks ter beslissing aan het bestuur.

Artikel 9

Bestuursvergaderingen

- 1. Het bestuur vergadert tenminste één keer per jaar en voorts wanneer

de voorzitter dit nodig acht of twee of meer leden van de RAS daartoe de wens te kennen geven. In het laatste geval dient een schriftelijk verzoek met opgave van het te behandelen onderwerp aan de voorzitter te worden gericht.

2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. De leden van het bestuur genieten voor het bijwonen van een vergadering vergoeding voor reiskosten, alsmede een vacatie ten laste van de RAS volgens door het bestuur daartoe vast te stellen regelen.

Artikel 10

Besluitvorming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van tenminste de helft van het aantal bestuursleden vereist, waarvan tenminste één aan werkgeverszijde en één aan werknemerszijde.
2. Ieder lid van werkgeverszijde heeft ter vergadering steeds zoveel stemmen als die van de aanwezigen van de werknemerszijde en omgekeerd.
3. De werknemersvertegenwoordigers geven jaarlijks in de maand januari aan het secretariaat te kennen hoe de onderling vastgestelde weging van de stemmen voor dat jaar is vastgesteld.
Bij gebreke daarvan geldt dat:
 - a. Bij deelname van de Industriebond FNV en Industrie- en Voedingsbond CNV er een verhouding geldt van vier en twee.
 - b. Bij een deelname van de Industriebond FNV, Industrie- en Voedingsbond CNV en een derde partij ter vertegenwoordiging van werknemers er een verdeling geldt van vier en twee en twee.
4. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen met uitzondering van de hierna volgende gevallen waarover slechts een beslissing kan worden genomen indien, bij een bestuur van 6 leden tenminste 2/3 van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werkgeversorganisatie zijn aangewezen en 2/3 van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werknemersorganisaties zijn aangewezen, zich daarvoor verklaren. Bij een bestuur van 8 leden moet in dezen worden uitgegaan van 3/4 van de uitgebrachte stemmen van elk der partijen.
Deze gevallen zijn:
 - a. Het vaststellen van de begroting van de RAS;
 - b. Het goedkeuren van de begroting van het Controle Orgaan, het O & O Fonds en het Sociaal Fonds;

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Het aanwijzen van andere scholings- en vormingsactiviteiten dan die onder de werkingssfeer van het O & O fonds vallen, ter financiering door de RAS;
 - d. Wijziging van de statuten respectievelijk ontbinding van de RAS.
5. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend. Een voorstel wordt geacht te zijn verworpen bij staking van stemmen. Over personen wordt schriftelijk en over zaken mondeling gestemd.

Artikel 11

Geheimhouding

De leden van het bestuur, alsmede de secretaris zijn tot geheimhouding verplicht omtrent alle aangelegenheden welke hen ter kennis komen en waarvan de voorzitter geheimhouding heeft opgelegd, danwel waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 12

Vertegenwoordiging in en buiten rechte

De voorzitter en de vice-voorzitter vertegenwoordigen in gezamenlijkheid met de secretaris de RAS in en buiten rechte.

Artikel 13

Taken

De RAS zal ten behoeve van de Stichtingen genoemd in artikel 2 onder meer de volgende taken vervullen:

- a. Het informeren van de fonds-besturen over de gevolgen respectievelijk resultaten vanuit het CAO-overleg ten aanzien van de activiteiten van de Stichtingen.
- b. Het volgen van de bestuurlijke activiteiten en het opvragen van informatie nodig voor het beleid van de RAS, onder andere ten aanzien van het toekomstig CAO-overleg.
- c. Het vaststellen op jaarbasis van de heffing aan de RAS in verband met de financiering van de activiteiten van de RAS, het Controle Orgaan, het O & O fonds en het Sociaal Fonds, alsmede het innen respectievelijk doen innen van deze bedragen.
- d. Het uitkeren van de geïnde gelden overeenkomstig de door de RAS

vastgestelde begroting aan het Controle Orgaan, het O & O fonds en het Sociaal Fonds.

Artikel 14

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de RAS bestaan uit:
 - a. Afgezonderd stichtingskapitaal.
 - b. Bijdragen welke werkgevers en eventuele werknemers ingevolge de CAO in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche aan de RAS verschuldigd zijn.
 - c. Andere inkomsten.
2. De gelden van de RAS worden beheerd door de RAS.
3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van eventuele belegging van gelden van de RAS, welke op een solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.
4. De aan de RAS toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van de RAS, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 15

Begroting, rekening en verantwoording, jaarverslag

1. Het bestuur ontwerpt jaarlijks een begroting van ontvangsten en uitgaven voor het komende boekjaar dat gelijk is aan het kalenderjaar. Deze begroting bevat naast de kosten van de RAS zelf, de kosten van het Controle Orgaan, het O & O fonds en het Sociaal Fonds. De kosten van het Controle Orgaan, het O & O fonds en het Sociaal Fonds worden bepaald aan de hand van de door genoemde stichtingen opgestelde en door de RAS goedgekeurde begrotingen. De ontwerp-begroting van de RAS wordt ter kennis gebracht van werkgevers- en werknemersorganisaties en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.
2. Voor administratief en geldelijk beheer kan onder verantwoordelijkheid van de RAS een administrateur worden benoemd.
3. Uiterlijk 6 maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur de rekening en verantwoording vast, welke vergezeld dient te zijn van een rapport van een door het bestuur benoemde externe registeraccountant. Tegelijkertijd brengt de secretaris verslag uit aan het bestuur over de werkzaamheden van de RAS in het afgelopen kalenderjaar.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De rekening en verantwoording, vergezeld van een rapport van de registeraccountant, alsmede het verslag van de werkzaamheden van de secretaris worden ter kennis gebracht aan de werkgevers- en werknemersorganisaties.
De vorenbedoelde stukken zullen ten kantore van de RAS en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd.

Artikel 16

Bijdrage, inning

1. Het bestuur is bevoegd voorschotten te heffen op het totaal door werkgevers en eventueel werknemers per jaar aan de RAS verschuldigde bijdrage, tot een zodanig bedrag en in zodanige termijnen als het bestuur nodig oordeelt.
2. Wanneer werkgevers en eventueel werknemers nalatig zijn het aan de RAS verschuldigde op een daarvoor door het bestuur vastgestelde tijdstip te voldoen, zal betrokkene bij niet betaling binnen door het bestuur vastgestelde termijn door het enkele verloop daarvan in gebreke zijn.
3. Het bestuur is bevoegd de vastgestelde bijdrage met 10% te verhogen, met een minimum van f 25,-, wanneer betrokkene(n) op grond van het hier bovenstaande ingebreke is/zijn. Zowel gerechtelijke als buitengerechtelijke inningskosten zijn verschuldigd door betrokkenen.
4. Het bestuur kan reglementen vaststellen die voor het overige de wijze van inning nader regelen.

Artikel 17

Handhaving en wijziging van statuten en reglementen

1. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten en eventuele reglementen.
2. Wijziging van de statuten is slechts mogelijk in een vergadering die daartoe speciaal, tenminste 3 weken van te voren is bijeengeroepen.
3. Vaststelling alsmede wijziging der statuten behoeft voorafgaande goedkeuring van CAO-partijen.

Artikel 18

Ontbinding

1. De RAS zal worden ontbonden door het bestuur met in achtneming van artikel 17 leden 2 en 3 van de statuten.
De RAS kan voorts worden ontbonden door hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties, hetzij door de werkgeversorganisaties, doordat zij bij aangetekend schrijven gericht aan het bestuur hun/haar medewerking aan de RAS opzeggen/opzegt. De RAS wordt alsdan geacht te zijn ontbonden aan het einde van het kalenderjaar.
2. Het bestuur is belast met de liquidatie. Een eventueel batig saldo bij liquidatie dient een bestemming te krijgen welke het doel van de RAS zoveel mogelijk nabij komt.

Artikel 19

Ministerieel waarnemer

Indien door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur van de RAS en de minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 20

Slothebalingen

In gevallen waarin deze statuten of reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT STICHTING RAAD VOOR
ARBEIDSVERHOUDINGEN SCHOONMAAK- EN
GLAZENWASSERSBRANCHE (RAS)

Artikel 1

Definities

1. Schoonmaak- en glazenwassersbranche: in Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend zoals aangegeven in de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf ex artikel 1 lid 1.
2. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
3. Werknemer: degene bedoeld in artikel 1 lid 3 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
4. RAS: de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.
5. Premieplichtig loon: het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (Staatsblad 1966, 64), met uitzondering van uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen.
Het loon dat meer heeft bedragen dan het bedrag dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het bij artikel 9, eerste lid, juncto artikel 9a, der Coördinatiewet Sociale Verzekeringen vastgestelde bedrag met het aantal dagen waarover door de werknemer in een kalenderjaar als zodanig loon is genoten, blijft buiten aanmerking.
Voor de berekening van het aantal dagen waarover door de werknemer loon is genoten wordt het gemiddeld aantal dagen per week geacht niet meer dan 5 te bedragen.
6. Administrateur: de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen, gevestigd te Utrecht.

Artikel 2

Bijdrage

1. De hoogte der bijdrage in een bepaald jaar als bedoeld in artikel 13 onder c van de statuten is een voor elk jaar door het Bestuur vast te stellen percentage van het totale premieplichtige loon der onderneming c.q. onderdeel van de onderneming in het voorafgaande jaar waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend, met in achtnaam van het daaromtrent bepaalde in de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
Bedoeld percentage staat in de cao voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf vermeld. In de bijdrage zijn de kosten voor het controle orgaan, het O en O-fonds en het Sociaal Fonds begrepen.
2. De werkgever is verplicht deze bijdrage aan de RAS te voldoen.
3. De RAS deelt het te betalen bedrag via de administrateur schriftelijk aan de werkgever mede onder vermelding van de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden.
4. Het Bestuur van RAS kan zo dikwijls het zulks nodig acht van de werkgever een voorschotbijdrage vorderen op basis van een geraamd jaarloon.
 - a. Betaling van deze voorschotbijdrage kan, indien de werkgever zulks wenst, plaatsvinden in gelijke kwartaaltermijnen, met dien verstande dat het vervallen bedrag steeds op de eerste van het betreffende kwartaal in het bezit van de administrateur dient te zijn.
In afwijking van het voorgaande wordt een vordering in haar geheel opeisbaar indien de werkgever ten aanzien van de betaling van één van deze termijnen in gebreke is.
 - b. Voor werkgevers die zulks wensen kan de betaling van voorschotbijdragen ook plaatsvinden in gelijke maandtermijnen, steeds vervallend op de eerste van de maand, mits de werkgever de administrateur machtigt tot een maandelijks automatische afschrijving van de vervallen termijnen van hun rekening.
Het in de vorige zin bepaalde vervalt indien op de rekening van de werkgever niet voldoende saldo aanwezig is om de afschrijving te realiseren, zodat het bepaalde onder a. tweede alinea van dit lid ten opzichte van de werkgever van toepassing wordt.
5. Hetgeen terzake van de voorschotbijdrage door de werkgever is betaald wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over het jaar definitief verschuldigd zal zijn.
6. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichting jegens de RAS op een door het Bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ingaande maand verzuim wegens rentederving een percentage van het niet tijdig betaalde bedrag aan de RAS verschuldigd zijn, tenzij het Bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent op basis van bijzondere omstandigheden.

Het percentage is gelijk aan het percentage van de geldende wettelijke rente.

7. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste invordering van de RAS de te betalen kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt, te betalen.

Artikel 3

Financiering van de doeleinden

1. Het Bestuur zal de activiteiten genoemd in de statuten van de RAS geheel of ten dele kunnen financieren.
Een daartoe strekkend besluit zal steeds worden genomen op basis van een verzoek van betrokken instellingen, respectievelijk een besluit van het Bestuur zelf tot het doen van activiteiten.
Een en ander zal steeds eenmalig of periodiek moeten worden onderbouwd door begrotingen op basis waarvan de te verstrekken financiële middelen kunnen worden vastgesteld.
2. De in lid 1 bedoelde instellingen zijn gehouden verantwoording omtrent bestedingen van de ontvangen financiële middelen af te leggen, indien het Bestuur daarom verzoekt.

Artikel 4

Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het Bestuur mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 5

Inwerkingtreding

Dit reglement is per 1 januari 1990 in werking getreden.

BIJLAGE B

STATUTEN STICHTING CONTROLE ORGAAN BIJ DE CAO IN DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Artikel 1

Naam, zetel, tijdsduur

De Stichting draagt de naam Stichting Controle Orgaan bij de CAO in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, verder te noemen Controle Orgaan.
Het Controle Orgaan is voor onbepaalde tijd opgericht en gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

1. Het Controle Orgaan heeft tot doel de bevordering van geordende sociaal economische omstandigheden in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, door met name erop toe te zien dat de bepalingen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf algemeen en volledig worden nageleefd.
2. Het Controle Orgaan tracht haar doel te bereiken door, daartoe gemachtigd door de partijen, al datgene te verrichten, dat nuttig en noodzakelijk kan zijn om het genoemde doel te verwezenlijken, waaronder onder meer:
 - het houden van toezicht op de naleving van de CAO in samenhang met andere wettelijke bepalingen en in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties;
 - het verzamelen van feitelijke gegevens over de lonen ten behoeve van de partijen;
 - het behandelen van klachten door belanghebbenden van kennelijk stelselmatige overtredingen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf;
 - het optreden in en buiten rechte ter verkrijging van maatregelen tegen hen die stelselmatig de bepalingen van de CAO niet getrouw naleven.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Reglement

Het Controle Orgaan handelt conform het reglement waarbij nader wordt bepaald door wie en onder welke voorwaarden klachten kunnen worden aangebracht bij het Controle Orgaan en door haar in behandeling kunnen worden genomen.

Artikel 4

Sancties

Bij de door het Controle Orgaan geconstateerde stelselmatige overtredingen stelt het bestuur één of een combinatie van de navolgende sancties vast.

- a. Waarschuwing met gunning van termijn voor herstel.
Deze waarschuwing zal niet openbaar worden gemaakt.
- b. Waarschuwing welke openbaar wordt gemaakt.
- c. Het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet CAO) en artikel 3 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet AVV), met inachtneming van artikel 5 van deze statuten. Een schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadat een waarschuwing als bedoeld onder a of b is gegeven en geen effect heeft geresulteerd in de periode waarin zulks aangegeven door het Controle Orgaan had dienen te gebeuren.
- d. Het starten van een procedure namens de Stichting in het kader van de OSB Gedragscode.
- e. Het publiceren van het aanhangig maken van de procedure en/of uitspraak als bedoeld onder c en d.

Artikel 5

Vordering tot schadevergoeding

1. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO met inachtneming van het onderstaande over aan het Controle Orgaan voor zover het betreft de vorderingen terzake van de schade die zijzelf lijden.
2. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als

bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in het beginsel gedelegeerd aan het bestuur van het Controle Orgaan.

3. Voordat het bestuur van het Controle Orgaan een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever stuurt inzake een niet-naleving van CAO-bepalingen stelt zij hiervan partijen in kennis.
4. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen een termijn van 14 dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt voordat het Controle Orgaan zelf de actie reeds in gang heeft gezet.
5. Als partijen niet binnen de termijn van 14 dagen reageren, is het Controle Orgaan nog steeds bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
6. Indien één of meerdere van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij het Controle Orgaan te melden dat ten aanzien van de betreffende werkgever een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
7. Het Controle Orgaan behoeft ten aanzien van het voornemen een ingebrekestelling te doen uitgaan van de verplichting van de werkgever om informatie te verschaffen niet vooraf melding te doen aan partijen. De melding aan partijen als bedoeld in lid 3, ziet aldus uitdrukkelijk op een vordering tot naleving van de materiële CAO-bepalingen.

Artikel 6

Consulent

Het Controle Orgaan kan één of meerdere consultants aanstellen die als controleur en/of adviseur in het kader van de doelstellingen en de activiteiten van het Controle Orgaan zullen optreden. Indien en voorzover geen consulent is aangesteld zal deze taak worden vervuld door de secretaris van het Controle Orgaan.

Artikel 7

Bestuur

Het Bestuur van het Controle Orgaan is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Er zijn mini-

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maal 6 en maximaal 8 bestuursleden, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 8

Benoeming van de leden van het Bestuur

Werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO benoemen elk evenveel bestuursleden en plaatsvervangende bestuursleden.

Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij onstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.

Benoeming van een bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar. Een bestuurslid en een plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.

Werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde bestuursleden en plaatsvervangende bestuursleden te vervangen.

Artikel 9

Einde bestuurslidmaatschap

Het (plaatsvervangend)-bestuurslidmaatschap eindigt door:

- a. Overlijden.
- b. Periodiek aftreden.
- c. Schriftelijk bedanken.
- d. Onder curatele of faillissement geraten.
- e. Ontslag door de partij die het betreffende bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 10

Bevoegdheid Bestuur

Het bestuur is binnen de grenzen van het doel van het Controle Orgaan zelfstandig bevoegd tot het verrichten van alle handelingen en het sluiten van alle overeenkomsten, het Controle Orgaan betreffende.

Artikel 11

Voorzitter

Het bestuur kiest elk kalenderjaar uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met dien verstande dat indien het voorzit-

terschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisatie, het vicevoorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal ieder kalenderjaar wisselen.

Artikel 12

Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een onafhankelijk secretariaat, aangewezen door de in artikel 7 bedoelde organisaties.

De secretaris van het Controle Orgaan is geen lid van het bestuur. De secretaris heeft in het bestuur een adviserende stem en kan tevens de functie van penningmeester vervullen.

Het bestuur kan ook uit haar midden een penningmeester benoemen, zulks ter beslissing aan het bestuur.

Artikel 13

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste één keer per jaar en voorts wanneer de voorzitter dit nodig acht of twee of meer leden van het Controle Orgaan daartoe de wens te kennen geven. In het laatste geval dient een schriftelijk verzoek met opgave van het te behandelen onderwerp aan de voorzitter te worden gericht.
2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. De leden van het bestuur genieten voor het bijwonen van een vergadering vergoeding voor reiskosten, alsmede een vacatie ten laste van het Controle Orgaan volgens door het bestuur daartoe vast te stellen regelen.

Artikel 14

Besluitvorming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van tenminste de helft van het aantal bestuursleden vereist, waarvan tenminste één aan werkgeverszijde en één aan werknemerszijde.
2. Ieder lid van werkgeverszijde heeft ter vergadering steeds zoveel

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

stemmen als die van de aanwezigen van de werknemerszijde en omgekeerd.

3. De werknemersvertegenwoordigers geven jaarlijks in de maand januari aan het secretariaat te kennen hoe de onderling vastgestelde weging van de stemmen voor dat jaar is vastgesteld.
Bij gebreke daarvan geldt dat:
 - a. Bij deelname van de Industriebond FNV en Industrie- en Voedingsbond CNV er een verhouding geldt van vier en twee.
 - b. Bij een deelname van de Industriebond FNV, Industrie- en Voedingsbond CNV en een derde partij ter vertegenwoordiging van werknemers er een verdeling geldt van vier en twee en twee.
4. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen met uitzondering van de wijziging van de statuten, respectievelijk ontbinding van het Controle Orgaan. In beide gevallen kan slechts een beslissing worden genomen indien, bij een bestuur van 6 leden tenminste 2/3 van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werkgeversorganisatie zijn aangewezen en 2/3 van de uitgebrachte stemmen van leden die door de werknemersorganisaties zijn aangewezen, zich daarvoor verklaren.
Bij een bestuur van 8 leden moet in dezen worden uitgegaan van 3/4 van de uitgebrachte stemmen van elk der partijen.
5. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend. Een voorstel wordt geacht te zijn verworpen bij staking van stemmen. Over personen wordt schriftelijk en over zaken mondeling gestemd.

Artikel 15

Geheimhouding

De leden van het bestuur, alsmede de secretaris en eventuele consulenten zijn tot geheimhouding verplicht omtrent alle aangelegenheden welke hun ter kennis komen en waarvan de voorzitter geheimhouding heeft opgelegd, danwel waarvan zij het vertrouwelijke karakter moeten begrijpen.

Artikel 16

Vertegenwoordiging in en buiten rechte

De voorzitter en de vice-voorzitter vertegenwoordigen in gezamenlijkheid met de secretaris het Controle Orgaan in en buiten rechte.

Artikel 17

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van het Controle Orgaan bestaan uit:
 - a. Afgezonderd stichtingskapitaal.
 - b. Het deel van de bijdrage welke werkgevers en eventueel werknemers ingevolge de CAO in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche aan de RAS verschuldigd zijn ten behoeve van het Controle Orgaan.
 - c. Andere inkomsten.
2. De gelden van het Controle Orgaan worden beheerd door Het Controle Orgaan.
3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van eventuele belegging van gelden van het Controle Orgaan, welke op een solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.
4. De aan het Controle Orgaan toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van het Controle Orgaan, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 18

Begroting, rekening en verantwoording, jaarverslag

1. Het bestuur onwerpt jaarlijks een begroting van ontvangsten en uitgaven voor het komende boekjaar dat gelijk is aan het kalenderjaar. Deze ontworpen begroting wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de RAS en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.
2. Voor administratief en geldelijk beheer kan onder verantwoordelijkheid van het Controle Orgaan een administrateur worden benoemd.
3. Uiterlijk 6 maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur de rekening en verantwoording vast, welke vergezeld dient te zijn van een rapport van een door het bestuur benoemde externe registeraccountant.
Tegelijkertijd brengt de secretaris verslag uit aan het bestuur over de

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkzaamheden van het Controle Orgaan in het afgelopen kalenderjaar.

4. De rekening en verantwoording, vergezeld van een rapport van de registeraccountant, alsmede het verslag van de werkzaamheden van de secretaris worden ter kennis gebracht van de werkgevers- en werknemersorganisaties en de RAS.
De vorenbedoelde stukken zullen ten kantore van het Controle Orgaan en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd.

Artikel 19

Handhaving en wijziging van statuten en reglementen

1. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten en eventuele reglementen.
2. Wijziging van de statuten is slechts mogelijk in een vergadering die daartoe speciaal, tenminste 3 weken van te voren is bijeengeroepen.
3. Vaststelling alsmede wijziging der statuten en reglement behoeft voorafgaande goedkeuring van CAO-partijen en van de RAS.

Artikel 20

Ontbinding

1. Het Controle Orgaan zal worden ontbonden door het bestuur met in achtneming van artikel 19 leden 2 en 3 van de statuten.
Het Controle Orgaan kan voorts worden ontbonden door hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties, hetzij door de werkgeversorganisaties, doordat zij bij aangetekend schrijven gericht aan het bestuur hun/haar medewerking aan het Controle Orgaan opzeggen/opzegt. Het Controle Orgaan wordt alsdan geacht te zijn ontbonden aan het einde van het kalenderjaar.
2. Het bestuur is belast met de liquidatie. Een eventueel batig saldo bij liquidatie dient een bestemming te krijgen welke het doel van het Controle Orgaan zoveel mogelijk nabij komt.

Artikel 21

Ministerieel waarnemer

Indien door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur van het Controle Orgaan en de minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 22

Slotbepalingen

In gevallen waarin deze statuten of reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT STICHTING CONTROLE ORGAAN BIJ
DE CAO IN DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

1. De secretaris van het Controle Orgaan is door het Bestuur belast met de procedurele behandeling van de door het Bestuur te nemen beslissingen en maatregelen respectievelijk activiteiten aangaande vermeende danwel geconstateerde niet-naleving van de cao zoals omschreven in de cao en de statuten van het Controle Orgaan.
2. Onderzoeken gericht op een juiste naleving van de cao kunnen door de secretaris schriftelijk bij de werkgever worden ingesteld.
3. Schriftelijke onderzoeken kunnen zowel periodiek op basis van een daartoe strekkend besluit van het Bestuur als ad hoc, op basis van klachten, worden ingesteld. Bij een schriftelijk onderzoek zal aan de werkgever op duidelijke wijze worden medegedeeld welke gegevens binnen welke termijn aan de secretaris beschikbaar dienen te worden gesteld.
4. Indien naar het oordeel van de secretaris op basis van een schriftelijk onderzoek al dan niet sprake is van stelselmatige overtredingen van de CAO zal de secretaris dit schriftelijk mededelen aan het bestuur alsmede aan CAO-partijen.
Indien het bestuur of een deel van het bestuur niet binnen een periode van twee weken na die kennisgeving blijkt geeft van het tegendeel, mag de secretaris aannemen dat zijn beoordeling van de stelselmatigheid van de overtredingen van de CAO juist is. Indien er sprake is van stelselmatige overtredingen van de CAO, zal de secretaris de betrokken werkgever vervolgens ingebreke stellen.
De secretaris zal op een door haar bepaald tijdstip, doch niet eerder dan twee maanden na de datum van de in gebrekestelling, een schriftelijk heronderzoek naar de naleving van de cao bij het betrokken bedrijf laten verrichten.
De secretaris zal de bevindingen van dit onderzoek schriftelijk mededelen aan het bestuur, alsmede aan CAO-partijen.
5. Het Bestuur kan op basis hiervan besluiten tot het nemen van maatregelen, waartoe zij op basis van de cao, de statuten van de Stichting of dit reglement bevoegd is.
6. De betrokken werkgever zal zo spoedig mogelijk van de beslissing van het bestuur schriftelijk op de hoogte worden gebracht.
7. Klachten over stelselmatig niet naleven van de cao kunnen door

belanghebbenden bij de secretaris schriftelijk worden ingebracht. Het bestuur zal per geval beoordelen of een anoniem ingediende klacht bij wijze van uitzondering behandeld kan worden.

8. De secretaris zal allereerst beoordelen of naar zijn mening de klacht voldoende gedocumenteerd, respectievelijk onderbouwd is. Indien dit niet het geval is stelt hij de betrokkenen hiervan schriftelijk op de hoogte en stelt hij deze in staat binnen een termijn van 14 dagen zulks alsnog te doen.
9. De secretaris licht vervolgens schriftelijk het Bestuur in over het aanbrengen van de klacht en geeft daarbij aan of naar zijn mening de klacht ontvankelijk dient te worden verklaard, lettend op de stelselmatigheid van de niet naleving van de CAO en de voldoende documentatie, respectievelijk onderbouwing van de klacht.
10. Indien het Bestuur of een deel van het Bestuur niet binnen een periode van twee weken na de kennisgeving blijkt geeft van het tegendeel, mag de secretaris aannemen dat zijn beoordeling in het kader van de ontvankelijkheid juist is.
Bij niet-ontvankelijkheid zal de secretaris de klager zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte stellen.
Bij ontvankelijk-verklaring zal de procedure zoals vanaf punt 12 omschreven in gang worden gezet.
11. Bij het vaststellen van het al dan niet ontvankelijk zijn van de klacht dient een ondernemingsraad als belanghebbende te worden gekwalificeerd indien door haar een klacht wordt ingediend over een stelselmatige niet-naleving van de CAO door de eigen onderneming.
12. Indien klager ontvankelijk is, zendt de secretaris aan de betrokken werkgever de klacht en eenmalig een verzoek tot reactie met een responstermijn van ten hoogste 14 dagen na verzending.
Indien naar het oordeel van de secretaris feitelijkheden in de klacht, danwel de reactie nog onvoldoende duidelijk zijn, zal de secretaris betrokkene(n) om nadere informatie verzoeken binnen een termijn van twee weken na ontvangst van de reactie van de betrokken werkgever, danwel binnen een week na afloop van de reactietermijn. De betrokkene(n) hebben alsdan een reactietermijn van 14 dagen.
De secretaris legt de bevindingen van de verkregen nadere informatie door middel van een voorlegger-procedure als bedoeld in artikel 4 voor aan het bestuur die binnen 14 dagen een voorlopige beslissing neemt.
13. De voorlopige beslissing van het Bestuur is:
 - a. hetzij het vaststellen van een mondelinge behandeling
 - b. hetzij het doen van een voorlopige uitspraak in de zin van een bewijsopdracht aan een der betrokkenen

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. hetzij het doen van een definitieve uitspraak.
- 14. Het Bestuur dient de beslissing bedoeld in het vorige artikel te nemen met in achtname van het gestelde in de artikelen 5 en 6.
- 15. In geval de beslissing tot een mondelinge behandeling is genomen, dient na de mondelinge behandeling een uitspraak te worden gedaan binnen een termijn van 14 dagen.
- 16. De behandelingskosten voor klachten aangebracht door belanghebbenden aan werknemerszijde bedragen f 125,-.
De behandelingskosten voor klachten aangebracht door belanghebbenden aan werkgeverszijde bedragen f 250,-.
Bij toewijzing van de klachten worden de genoemde behandelingskosten gerestitueerd.

BIJLAGE C

STATUTEN STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Artikel 1

Naam, zetel en duur

De Stichting draagt de naam: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, verder te noemen het O en O-fonds.

Het O en O-fonds is opgericht voor onbepaalde tijd en gevestigd te Utrecht.

Artikel 2

Doel en middelen

Het O en O-fonds heeft tot doel:

1. Onder de voorwaarde en nadere omschrijving zoals opgenomen in de betreffende reglementen ten behoeve van werkgevers en werknemers in de branche, het geheel of gedeeltelijk financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten in de branche ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling.
2. Het financieren van de kosten van de Stichting Beleidsorgaan Opleidingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (BOS), aan de hand van een daartoe door de BOS ingediende begroting bij het O en O-fonds.
3. In het kader van eventuele reglementen het opzetten, organiseren danwel het doen organiseren van opleidingen en/of cursussen voor potentiële werknemers in de branche.
4. Het organiseren of doen organiseren van andere activiteiten die in het kader passen van de genoemde doelstelling.

Artikel 3

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van het O en O-fonds bestaan uit:
 - a. het door oprichters afgezonderde bedrag
 - b. de bijdrage van de RAS ten behoeve van de doelstellingen van het O en O-fonds
 - c. inkomsten uit het vermogen van het O en O-fonds
 - d. andere inkomsten en toevallige baten.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De gelden van het O en O-fonds worden beheerd door het O en O-fonds.
3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van eventuele belegging van gelden van het O en O-fonds, welke op een solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.
4. De aan het O en O-fonds toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van het O en O-fonds, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 4

Bestuur

1. Het bestuur van het O en O-fonds is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemersorganisaties. Er zijn minimaal 6 en maximaal 8 bestuursleden, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.
2. Zowel aan werkgevers als aan werknemerszijde worden bestuursleden benoemd door de betreffende partijen bij de CAO.
De betreffende partij bepaalt onderling in gezamenlijk overleg hoeveel bestuursleden elk der afzonderlijke organisaties, die één partij vormen, mag benoemen.
3. Indien het aantal bestuursleden daalt beneden het voorgeschreven minimum blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.
4. Bestuursleden worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar.
Zij treden af uiterlijk op één januari in het vierde jaar na hun benoeming.
Zij zijn steeds herbenoembaar.
In een tussentijdse vacature wordt door de organisatie, die tot benoeming bevoegd is, zo spoedig mogelijk voorzien.
5. Het bestuurslidmaatschap eindigt, zodra de organisatie, die het betreffende bestuurslid heeft benoemd, zijn/haar benoeming heeft ingetrokken en daarvan schriftelijk heeft kennisgegeven aan alle overige zittende bestuursleden.
Tot een dergelijke intrekking is bedoelde organisatie te allen tijde bevoegd.

Artikel 5

1. Partijen kunnen naast ieder bestuurslid een plaatsvervanger benoemen.
Een plaatsvervanger kan niet tevens bestuurslid zijn.
Een plaatsvervangend bestuurslid vervangt een bestuurslid tijdens bestuursvergaderingen bij diens ontstentenis op uitdrukkelijk verzoek van het betrokken bestuurslid.
2. Voor plaatsvervangend bestuursleden zijn artikel 4 lid 4 en 5 van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat bij het aftreden van een bestuurslid, zijn/haar plaatsvervanger ook onmiddellijk aftreedt.
3. Een plaatsvervangend bestuurslid kan de voorzitter, vice-voorzitter, secretaris en penningmeester niet vervangen in de uitoefening van zijn/haar specifieke bevoegdheden als zodanig, doch kan voor een dergelijke functionaris alleen een gewone bestuursstem ter vergadering uitbrengen.
4. Een plaatsvervangend bestuurslid heeft buiten bestuursvergaderingen geen bevoegdheden.
5. Een plaatsvervangend bestuurslid ontvangt alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 6

1. Het bestuur wijst uit haar midden een voorzitter, een vice-voorzitter, een secretaris en een penningmeester aan.
Twee van de vier functies worden vervuld door werkgeverszijde, de andere twee door werknemerszijde.
De functies voorzitter en secretaris worden altijd vervuld door de ene partij, zodat de functies vice-voorzitter en penningmeester worden vervuld door de andere partij.
2. De functies worden vervuld voor een periode van één jaar, waarna partijen elkaars functie overnemen.
De periode van een jaar loopt gelijk met een kalenderjaar.
3. De vice-voorzitter vervangt de voorzitter bij diens ontstentenis.
4. Indien de minister van Sociale Zaken daartoe de wens te kennen geeft, zal in overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer in de gelegenheid worden gesteld alle bestuursvergaderingen bij te wonen.
Ook zal de waarnemer alle voor bestuursleden bestemde stukken ontvangen.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

1. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het te voeren beleid en het toezicht op de uitvoering daarvan berust bij het bestuur.
2. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten, tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, tot het sluiten van overeenkomsten waarbij het O en O-fonds zich als borg of als hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
Een bestuurbesluit tot rechtshandelingen in dit lid kan slechts worden genomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 16 leden 1 en 2.
3. Het bestuur wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door twee leden waarbij kan worden gekozen uit de voorzitter, de vicevoorzitter, de secretaris en de penningmeester in dier voege dat altijd beide CAO-partijen zijn vertegenwoordigd.

Artikel 8

Het bestuur zal een instantie of persoon die het vertrouwen geniet van beide partijen, de uitvoering van de taken van het secretariaat van het O en O-fonds opdragen, alsmede andere door het bestuur te bepalen taken, zulks onder verantwoordelijkheid van het bestuur.
De kosten in deze zijn voor rekening van het O en O-fonds.

Artikel 9

Vergaderingen en besluitvorming

1. Het bestuur vergadert tenminste twee maal per jaar en voorts zo dikwijls als de voorzitter dit nodig acht of een van de bestuursleden dit met opgave van redenen, de voorzitter verzoekt.
De voorzitter zal aan een dergelijk verzoek binnen tien werkdagen gevolg geven.
Blijft de voorzitter in gebreke, dan kan ieder ander bestuurslid de vergadering bijeenroepen.
2. De bestuursleden worden voor de vergadering schriftelijk door of namens de voorzitter bijeengeroepen.
Voorts wordt hen tenminste vijf werkdagen voor de datum van de te houden vergadering, een agenda toegezonden, waarop de op de ver-

gadering te behandelen onderwerpen zijn vermeld en zoveel mogelijk worden toegelicht.

3. Van de vergaderingen worden notulen bijgehouden, die vaststelling door het bestuur behoeven.
4. De voorzitter is belast met de voorbereiding van de vergaderingen.
5. In een bestuursvergadering kunnen slechts rechtsgeldig besluiten worden genomen, indien werkgevers- en werknemersorganisaties beiden door twee bestuursleden zijn vertegenwoordigd.

Artikel 10

1. De aanwezige gezamenlijke werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers hebben ieder evenveel stemmen. Ieder bestuurslid heeft recht op het uitbrengen van één stem, behoudens hetgeen in de leden 2 en 3 van dit artikel is geregeld.
2. Indien het bestuur bestaat uit zes personen – ongeacht het bestaan van één of meer vacatures – terwijl ter vergadering slechts twee vertegenwoordigers van één partij zijn vertegenwoordigd, heeft elk van die twee vertegenwoordigers recht op het uitbrengen van drie stemmen, terwijl elk der drie vertegenwoordigers van de andere partij recht heeft op het uitbrengen van twee stemmen.
3. Indien het bestuur bestaat uit acht personen – ongeacht één of meer vacatures – terwijl ter vergadering:
 - a. slechts drie vertegenwoordigers van één partij zijn vertegenwoordigd, dan heeft elk van die drie vertegenwoordigers recht op het uitbrengen van vier stemmen, terwijl elk der vier vertegenwoordigers van de andere partij recht heeft op het uitbrengen van drie stemmen;
 - b. slechts twee vertegenwoordigers van één partij zijn vertegenwoordigd, dan heeft elk van die twee vertegenwoordigers recht op het uitbrengen van twee stemmen, terwijl elk der vier vertegenwoordigers van de andere partij recht heeft op het uitbrengen van één stem;
 - c. slechts twee vertegenwoordigers van één partij zijn vertegenwoordigd en drie vertegenwoordigers van de andere partij, dan heeft elk van die twee vertegenwoordigers van de ene partij, recht op het uitbrengen van drie stemmen, terwijl elk der drie vertegenwoordigers van de andere partij recht heeft op het uitbrengen van twee stemmen;
4. Ieder bestuurslid wordt ter vergadering vertegenwoordigd door hetzij diens plaatsvervanger als bedoeld in artikel 5 lid 1, hetzij een

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gemachtigd medebestuurslid op grond van een schriftelijke volmacht.

Een dergelijke machtiging wordt gezien als aanwezigheid ter bestuursvergadering, behoudens bij besluitvorming over besluiten als genoemd in artikel 7 lid 2, alsmede over statutenwijziging, fusie of ontbinding van het O en O-fonds.

Indien een bestuurslid een medebestuurslid van een machtiging heeft voorzien, is de vaste plaatsvervanger niet bevoegd namens het afwezige bestuurslid een stem uit te brengen.

5. Besluiten worden met inachtneming van het in artikel 9, lid 5 bepaalde genomen met volstreekte meerderheid (meer dan de helft) van de geldig uitgebrachte stemmen, tenzij deze statuten een grotere meerderheid voorschrijven.
6. Het bestuur kan ook buiten vergaderingen rechtsgeldige besluiten nemen.
Dit geschiedt schriftelijk en met algemene stemmen.
Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit dat in een bestuursvergadering wordt genomen en wordt ten behoeve van de verslaglegging in de eerstvolgende bestuursvergadering bekrachtigd.

Artikel 11

Begroting, rekening en verantwoording

1. Uiterlijk in de maand november dient de penningmeester een begroting in bij het bestuur van de geraamde inkomsten en uitgaven in het eerstvolgende kalenderjaar.
De ontwerp-begroting, vergezeld van een opgave van de te ondernemen activiteiten, wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de RAS en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.
2. De begroting van de uitgaven zal de beschikbare middelen (inkomsten en voorzieningen) nimmer overtreffen.
3. De begroting van de inkomsten wordt in ieder geval gespecificeerd aan de hand van de in artikel 3 van deze statuten genoemde bronnen.
4. De begroting van de uitgaven kent in ieder geval een specificatie van de kosten van het O en O-fonds en van de geplande activiteiten.
5. Uiterlijk in de maand mei brengt het secretariaat van het O en

O-fonds aan het bestuur schriftelijk verslag uit over de activiteiten van het O en O-fonds tijdens het voorafgaande kalenderjaar.

6. Eveneens uiterlijk in de maand mei legt de penningmeester rekening en verantwoording af over het gevoerde financiële beleid tijdens het voorafgaande kalenderjaar.
Dit geschiedt in een jaarrekening die is voorzien van een verklaring van een door het bestuur aangewezen externe registeraccountant.
7. Zowel het verslag van de activiteiten als de jaarrekening worden uiterlijk in de maand juni door het bestuur vastgesteld.
8. De rekening en verantwoording, vergezeld van een rapport van de externe registeraccountant, alsmede het verslag van de activiteiten van het O en O-fonds, worden ter kennis gebracht van de RAS.

Artikel 12

Reglementen

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak één of meer reglementen vaststellen. Een vastgesteld reglement kan door het bestuur worden gewijzigd. De reglementen mogen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze statuten.
2. Het bestuur waakt voor handhaving van de reglementen.
3. Vaststelling alsmede wijziging van reglementen behoeft voorafgaande goedkeuring van de RAS.

Artikel 13

Statutenwijziging, fusie en ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen en tot fusie over te gaan.
2. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten.
3. Vaststelling alsmede wijziging van de statuten behoeft voorafgaande goedkeuring van de RAS. Ook ten aanzien van een besluit tot het aangaan van een fusie is voorafgaande goedkeuring van de RAS vereist.
4. Het bestuur is bevoegd het O en O-fonds te ontbinden met inachtneming van lid 3 van dit artikel.
Dit kan echter uitsluitend na het expireren van de algemeen verbindendverklaring van de CAO.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het O en O-fonds wordt bovendien ontbonden als het doel van het O en O-fonds is bereikt of niet meer kan worden bereikt.

5. Een besluit tot statutenwijziging, fusie en ontbinding van het O en O-fonds kan slechts worden genomen in een vergadering, waarin – onverminderd het bepaalde in artikel 9 lid 5 – tenminste twee-derde van het aantal in functie zijnde bestuursleden in persoon aanwezig is (waarbij tijdelijke vacatures als vervulde bestuursplaatsen meetellen) en mits in die vergadering niet meer dan één bestuurslid tegen het besluit stemt, zich van stemming onthoudt of blanco stemt.
6. Indien in deze vergadering niet het in lid 5 vereiste aantal bestuursleden in persoon aanwezig is, wordt niet eerder dan drie weken nadien en niet later dan drie maanden nadien, een volgende bestuursvergadering gehouden, waarin over de wijziging van de statuten, fusie of ontbinding wordt beslist met algemene stemmen behoudens één tegenstemmer (als bedoeld in lid 5), mits ter vergadering beide partijen bij de CAO-onderhandelingen tenminste door twee bestuursleden zijn vertegenwoordigd.
7. Tot statutenwijziging, fusie of ontbinding kan slechts worden besloten indien dit onderwerp op de agenda van de betrokken vergadering(en) is vermeld en het voorstel tenminste tien werkdagen tevoren schriftelijk aan de bestuursleden kenbaar is gemaakt.

Artikel 14

De vereffening geschiedt door het bestuur.
Het O en O-fonds blijft na haar ontbinding voortbestaan indien en voorzover dit door de vereffening van haar zaken nodig is.
Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
Het bestuur bepaalt de bestemming van de overgebleven bezittingen van het O en O-fonds, met dien verstande dat het saldo zal worden besteed aan een doel dat zoveel mogelijk overeenkomt met het doel van het O en O-fonds.

Artikel 15

Deponering bij de Griffie

De statuten en reglementen alsmede de in de statuten en de reglementen aangebrachte wijzigingen zullen niet in werking treden alvorens een vol-

ledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzake is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht te Utrecht.

Artikel 16

Onvoorziene gevallen

In alle gevallen dat de statuten en reglementen van het O en O-fonds niet voorzien, beslist het bestuur.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**UITKERINGSREGLEMENT STICHTING OPLEIDINGS- EN
ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE SCHOONMAAK- EN
GLAZENWASSERSBRANCHE**

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 2 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
2. Werknemers: de werknemer als bedoeld in artikel 1, leden 3 en 4 van voornoemde CAO.
3. Werkzoekenden: mensen die op grond van nader te stellen selectiecriteria bereid blijken en in staat worden geacht om als werknemer in dienst te treden bij de werkgever.
4. SVS: Stichting Vakopleidingen Schoonmaakbedrijven en -diensten, gevestigd te Rotterdam.
5. Erkende scholingsinstellingen: organisaties die zich in hoofdzaak toelagen op scholing van werkenden en werkzoekenden en die op grond van nader te stellen voorwaarden door het Bestuur toegelaten worden deel te nemen in de regelingen van het O en O-fonds.
6. De administrateur: de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambacht en Huisvrouwen (DETAM), gevestigd te Utrecht.
7. Het secretariaat: de instelling of persoon in de zin van artikel 8 van de statuten van het O en O-fonds.

Artikel 2

Uitkering

1. Het O en O-fonds verstrekt, onder voorwaarden als in dit reglement bepaald, jaarlijks aan SVS een vergoeding ter tegemoetkoming in de kosten van theorie- en/of praktijkopleiding van daartoe door werkgevers bij SVS aangemelde werknemers.
2. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks, danwel voor een andere door het Bestuur te bepalen periode door het Bestuur van het O en O-fonds vastgesteld, waarbij in ieder geval de volgende punten in acht worden genomen:
 - a. het Bestuur bepaalt ten behoeve van welke cursussen een vergoeding of bijdrage zal worden verstrekt;
 - b. het Bestuur bepaalt het maximaal aantal werknemers ten aanzien waarvan een vergoeding of bijdrage zal worden verstrekt;

- c. het Bestuur bepaald op basis van een onderbouwde begroting van SVS hoe hoog de vergoeding of bijdrage zal zijn voor de geleerde scholingsinspanning;
 - d. het Bestuur kan nadere voorwaarden stellen ten aanzien van de regionale verdeling van de cursuscapaciteit.
3. Over de punten in lid 2 van dit artikel zal het Bestuur na voorafgaand overleg, SVS schriftelijk op de hoogte stellen.
 4. Aan SVS kan het Bestuur op basis van nader te stellen voorwaarden een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van opleidingsprojecten gericht op werkzoekenden.
 5. Aan SVS kan het Bestuur op basis van nader te stellen voorwaarden een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van andere activiteiten zoals het ontwikkelen van nieuwe cursussen en trainingen, lesmateriaal, leertrajecten en examens alsmede alle andere activiteiten die in verband staan met scholing ten behoeve van de branche.

Artikel 3

1. Het Bestuur kan aan andere scholingsinstellingen dan SVS onder voorwaarden die in dit reglement worden bepaald vergoedingen verstrekken als tegemoetkoming in de kosten van scholing van werknemers en werkzoekenden.
2. Ten aanzien van andere scholingsinstellingen is artikel 2, de leden 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4

Toekenning van een vergoeding

1. De vergoeding dient voorafgaande aan het uitvoeren van de activiteiten door SVS of de erkende scholingsinstelling te worden aangevraagd door inzending van formulieren, waarvan de modellen door het Bestuur zijn vastgesteld, onder bijvoeging van de naar het oordeel van het Bestuur benodigde stukken. De aanvraag wordt gericht aan het Bestuur van het O en O-fonds en ingediend bij het secretariaat.
2. In beginsel zal geen vergoeding worden gegeven voor activiteiten ten aanzien waarvan het Bestuur niet vooraf heeft vastgesteld dat daarop dit reglement van toepassing is.
3. Op basis van een aanvraag als genoemd in lid 1 van dit artikel neemt het Bestuur uiterlijk na twee maanden een beslissing. Deze termijn kan eenmaal met twee maanden worden verlengd. Heeft het Bestuur

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dan nog geen beslissing genomen op de aanvraag, dan kan deze worden beschouwd als afgewezen.

4. Indien het Bestuur een aanvraag voor vergoeding geheel of gedeeltelijk honoreert, zal daartoe met SVS of een andere erkende scholingsinstelling een overeenkomst worden gesloten, waarin voorwaarden kunnen worden gesteld ten aanzien van de uitvoering van de activiteiten. Voorts zal daarin worden geregeld op welke wijze en onder welke voorwaarden de vergoeding ook zal worden uitbetaald.

Artikel 5

Uitbetaling van de vergoeding

1. De vergoeding die op grond van het gestelde in artikel 4 is toegekend, wordt in beginsel uitbetaald in hetzelfde jaar waarin de beslissing op het verzoek is genomen.
2. Elk recht op uitkering vervalt ingevolge dit reglement twee jaren na het verstrijken van het jaar, waarin het Bestuur over het verzoek heeft besloten.
3. Vergoedingen als bedoeld in dit reglement zullen nimmer rentedragend zijn ten laste van het O en O-fonds.
4. Tegemoetkomingen als bedoeld in artikel 2 en 3 van dit reglement worden vergoed op basis van gespecificeerde declaraties. In de overeenkomst genoemd in artikel 4, lid 4 kan het Bestuur nadere voorwaarden stellen waaraan eventuele tussendeclaraties en voorschotnota's moeten voldoen en op welke wijze de betrokken instelling dient te rapporteren over de afgesproken activiteiten.
5. Einddeclaraties dienen uiterlijk één maand na het verstrijken van het boekjaar te worden ingediend waarop de declaratie betrekking heeft. Een einddeclaratie dient vergezeld te gaan van een inhoudelijk verslag van de activiteiten.
6. Het Bestuur is gerechtigd te allen tijde nadere informatie te vragen alvorens het tot uitbetaling van declaraties overgaat.
7. Indien activiteiten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Bestuur niet of slechts gedeeltelijk zijn uitgevoerd of niet op de wijze zijn uitgevoerd waarop overeengekomen, kan het Bestuur verstrekte voorschotten geheel of gedeeltelijk terugvorderen en ver-

goeding waartoe eerder is besloten, geheel of gedeeltelijk intrekken. In ernstige gevallen is het Bestuur gerechtigd andere overeenkomsten met dezelfde instelling te verbreken die geen betrekking hebben op onderhavige kwestie, zonder dat de verplichting behoeft te bestaan tot het geven van nog enige (schade)vergoeding.

Artikel 6

Algemene bepalingen

Het O en O-fonds en/of het secretariaat en de administrateur zijn niet aansprakelijk voor fouten (en/of daaruit voortvloeiende of daarmee verband houdende schade) in lesstof, cursusprogramma's, cursusmateriaal, syllabussen en dergelijke van de opleidingen en cursussen van SVS en andere door het Bestuur erkende scholingsinstellingen.

Artikel 7

Controle op de uitvoeringsvoorschriften

Werkgevers en instellingen waarmee overeenkomsten zijn gesloten, zijn verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede elke medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die door of namens het O en O-fonds zijn gelast met de controle op de naleving van het gestelde in de statuten, dit reglement en gesloten overeenkomsten met instellingen, danwel met de naleving daarvan.

Artikel 8

Slotbepaling

Dit reglement treedt in werking op de datum waarop de bepalingen van de CAO, welke ten grondslag ligt aan de onderhavige regeling algemeen verbindend zijn verklaard en blijft van kracht totdat uit een ander reglement van het tegendeel blijkt.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**FINANCIERINGSREGLEMENT STICHTING OPLEIDINGS- EN
ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE SCHOONMAAK- EN
GLAZENWASSERSBRANCHE**

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Schoonmaak- en Glazenwassersbranche: in Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het schoonmaak- en respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend, zoals aangegeven in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf ex artikel 1, onder 1.
2. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. Werknemer: degene die tot werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat in de zin van de sociale werknemersverzekeringen.
4. Het O en O-fonds: de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, gevestigd te Utrecht.
5. Premieplichtig loon: het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (Stb. 1966, 64), met uitzondering van uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen.
Het loon dat meer heeft bedragen dan het bedrag dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het bij artikel 9, eerste lid, juncto artikel 9a der Coördinatiewet Sociale Verzekering vastgestelde bedrag met het aantal dagen waarover door werknemer in een kalenderjaar als zodanig loon is genoten, blijft buiten aanmerking.
Voor de berekening van het aantal dagen waarover door de werknemer loon is genoten, wordt het gemiddeld aantal dagen per week geacht niet meer dan vijf dagen te bedragen.
6. De administrateur: de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambacht en Huisvrouwen (DETAM), gevestigd te Utrecht.

Artikel 2

De bijdrage

1. De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 3 der statuten is een door het Bestuur vast te stellen percentage van het totale premieplichtig loon der onderneming c.q. onderdeel van een onderneming waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend.

fend. Het Bestuur stelt dit percentage vast conform het artikel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, waarin de bijdrage ten behoeve van Opleiding en Ontwikkeling geregeld is.

2. Het O en O-fonds deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede, met mededeling van de termijn waarbinnen betaling dient te geschieden.
3. Het bestuur kan, zo dikwijls het zulks nodig acht, van de werkgever een voorschotbetaling vorderen op basis van een geraamd jaarloon.
 - a. Betaling van deze voorschotbijdrage kan, indien een werkgever zulks wenst, plaatsvinden in gelijke kwartaaltermijnen met dien verstande dat het vervallen bedrag steeds op de eerste van de eerste maand van het betreffende kwartaal in bezit van de administrateur dient te zijn.
 - b. Voor werkgevers die zulks wensen, kan betaling van de voorschotbijdrage ook plaatsvinden in gelijke maandtermijnen, steeds vervallende per de eerste van de maand, mits die werkgevers de administrateur machtigen tot maandelijks afschrijving van de vervallen termijnen van hun rekening over te gaan. Het in de vorige volzin bepaalde vervalt indien op de rekening van de werkgever niet voldoende saldo aanwezig is om de afschrijving te realiseren, zodat het bepaalde onder a. van dit lid ten aanzien van die werkgever weer van toepassing is.
4. Hetgeen terzake van de voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over het jaar verschuldigd zal zijn.
5. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens het O en O-fonds op een door het Bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving een percentage van het niet tijdig betaalde bedrag aan het O en O-fonds verschuldigd zijn, tenzij het Bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent. Het percentage is gelijk aan het percentage, vastgesteld op basis van artikel 14 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, zoals dit artikel luidde bij het in het leven roepen van het O en O-fonds.
6. Boven en behalve in het voornoemde lid bedoelde rente-vergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste invordering aan het O en O-fonds alle kosten te betalen, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het Bestuur van het O en O-fonds, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 4

Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op de datum waarop de bepalingen van de CAO welke ten grondslag ligt aan de onderhavige regeling algemeen verbindend zijn verklaard en blijft van kracht todat uit een nader reglement van het tegendeel blijkt.

BIJLAGE D

STATUTEN STICHTING VEREVENINGSFONDS VOOR DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Artikel 1

Naam, zetel en duur

1. De Stichting draagt de naam: Stichting Vereveningsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche. Zij wordt verder in deze statuten aangeduid als het Vereveningsfonds.
2. Het Vereveningsfonds is opgericht op 1 juli 1989 voor onbepaalde tijd en gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

Het Vereveningsfonds heeft tot doel het financieren van de geleidelijke afbouw van de totale niveauverschillen tussen inconveniententoeslag per 30 juni 1989 en de inconveniententoeslag per 1 juli 1989 van de werknemers in de branche en tussen loongroepindeling per 30 juni 1989 en de loongroepindeling per 1 juli 1989 van de werknemers in de branche, welke verschillen optreden voor werknemers die op 30 juni 1989 in dienst waren, als gevolg van de door partijen bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf per 1 juli 1989 overeengekomen wijzigingen ten aanzien van inconveniententoeslag en loongroepindeling in deze CAO.

Artikel 3

Geldmiddelen

De geldmiddelen van het Vereveningsfonds bestaan uit:

- a. bijdragen ten behoeve van het Vereveningsfonds van de bijdrageplichtigen genoemd in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
- b. baten uit andere hoofde.

Artikel 4

Bestuur

1. Het Bestuur van het Vereveningsfonds bestaat uit zes leden, waarvan worden aangewezen:

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- drie leden door de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (O.S.B.);
 - drie leden tezamen door de Industriebond FNV en de Industrie- en Voedingsbond CNV.
2. Genoemde organisaties benoemen voor elk bestuurslid een plaatsvervangend lid, dat zitting heeft in het Bestuur bij afwezigheid van het zittend bestuurslid.
 3. De leden en plaatsvervangende leden worden voor onbepaalde tijd aangewezen.
 4. De in lid 1 genoemde organisaties hebben het recht de door hen aangewezen leden en plaatsvervangende leden te vervangen door anderen.
 5. Het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap van enig lid eindigt:
 - a. door zijn/haar schriftelijk bedanken;
 - b. door zijn/haar vervanging als bedoeld in het voorgaande lid;
 - c. door zijn/haar overlijden.
 6. Door het Bestuur kan aan de leden casu quo plaatsvervangende leden van het Bestuur voor het bijwonen van vergaderingen of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten een vergoeding worden toegekend.

Artikel 5

Voorzitter en taak Bestuur

1. Het Bestuur wijst uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, alsmede voor ieder van hen een plaatsvervanger.
2. De functie van voorzitter wordt in de even kalenderjaren vervuld door een lid, aangewezen door de werkgeversorganisatie en in de oneven kalenderjaren door een lid, aangewezen door de werknemersorganisaties.

Bij ontstentenis van de voorzitter, respectievelijk de vice-voorzitter, treedt diens vervanger als voorzitter, respectievelijk als vice-voorzitter op.
3. Het Bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en het reglement van het Vereveningsfonds.

Het is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de kring van de doelstellingen van het Vereveningsfonds.

4. Het Bestuur benoemt al dan niet uit haar midden een secretaris.
5. De voorzitter en vice-voorzitter vertegenwoordigen gezamenlijk met de secretaris het Vereveningsfonds in en buiten rechte.
6. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het Bestuur en met inachtneming van een door het Bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het Bestuur schriftelijk benoemde administrateur.
Als administrateur treedt op de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen, gevestigd te Utrecht.
De kosten van beheer komen voor rekening van het Vereveningsfonds.
De administrateur is verplicht de vergaderingen van het Bestuur bij te wonen.

Artikel 6

Vergaderingen

1. Het Bestuur vergadert ten minste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls dit door de voorzitter of tenminste twee bestuursleden nodig wordt geacht.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

Artikel 7

Besluitvorming

1. Het Bestuur kan geen besluiten nemen, indien niet tenminste één van de door de werkgeversorganisatie en één van de door de werknemersorganisatie aangewezen bestuursleden aanwezig zijn.
2. Elk werkgeverslid heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige werknemersleden.
Elk werknemerslid heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige werkgeversleden.
3. Besluiten van het Bestuur worden genomen met gewone meerderheid van geldig uitgebrachte stemmen.
4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien over de aard van het onderwerp twijfel bestaat, beslist de voorzitter.

6. Een besluit van het Bestuur kan via schriftelijke voorlegging aan de leden van het Bestuur tot stand komen bij meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
Indien een bestuurslid de wens daartoe te kennen geeft, wordt het besluit aangehouden tot de volgende bestuursvergadering.

Artikel 8

Werkwijze

Het Bestuur stelt jaarlijks een begroting vast van inkomsten en uitgaven van de Stichting:

De begroting omvat:

- a. inkomsten uit de bijdrage aan het Vereveningsfonds bedoeld in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf;
- b. financiering van de in artikel 2 van deze statuten genoemde activiteiten.
- c. de kosten van administratie, beheer en bestuurlijke begeleiding van het Vereveningsfonds;
- d. de eventuele andere lasten.

De begroting van inkomsten gaat uit van een schatting van het premieplichtig loon van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, uit te betalen in het komende boekjaar door werkgevers als gedefinieerd in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. De administrateur adviseert het Bestuur omtrent de schatting van inkomsten en uitgaven. Indien op basis van rapportage van de administrateur in 1990 zou blijken dat de heffing van 0,1% ontoereikend is, zal nadere heffing worden bepaald door partijen bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Het Vereveningsfonds geeft instructies aan de administrateur omtrent de heffing en omtrent de overmaking van financiële middelen aan werkgevers die hiervoor in aanmerking komen.

De administrateur is verplicht tot geheimhouding van gegevens van individuele ondernemingen.

Telkens na afloop van een kalenderjaar geeft de administrateur aan het Vereveningsfonds voor 1 april een verwachte realisatie en legt voor 1 oktober rekening en verantwoording af over het door hem gevoerde beheer in het afgelopen jaar.

Deze rekening en de gevoerde administratie worden gecontroleerd door een door het Bestuur aan te wijzen register-accountant.

Goedkeuring van de rekening en verantwoording strekt tot decharge van de administrateur.

Artikel 9

Boekjaar, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar van het Vereveningsfonds valt samen met het kalenderjaar, met dien verstande dat het eerste boekjaar wordt gerekend vanaf de dag van oprichting van het Vereveningsfonds tot en met 31 december 1989.
2. Jaarlijks wordt na afloop van het boekjaar door het Bestuur schriftelijk verslag uitgebracht aan de in artikel 4 genoemde organisaties, waarbij rekening en verantwoording wordt afgelegd over het in het afgelopen boekjaar gevoerde Bestuur. Dit verslag zal ter inzage worden gehouden bij de administrateur tot 1 jaar na datum van het verslag.

Artikel 10

Reglementen

1. Het Bestuur stelt reglementen vast, waarin de betaling van de bijdrage en de realisering van de doelstelling nader worden geregeld.
2. De bepalingen in de reglementen mogen niet in strijd zijn met de wet of de statuten.
3. Het Bestuur is bevoegd tot wijziging van de reglementen. Op reglementswijzigingen is het bepaalde in artikel 11 lid 1 van overeenkomstige toepassing, hetzij deze wijzigingen direct voortvloeien uit wijzigingen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Artikel 11

Statutenwijziging en ontbinding

1. Besluiten tot wijziging van de statuten of ontbinding van het Vereveningsfonds kunnen slechts met algemene stemmen in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig zijn, worden genomen.
2. het besluit tot ontbinding duidt tevens de bestemming van een eventueel batig saldo aan, welk zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van het Vereveningsfonds is.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Beleggingen

1. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 3 worden – voor zover niet direct bestemd voor de uitgaven bedoeld in artikel 8 onder b., c. en d. – door het Bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur.
De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.
3. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het Bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 13

Ministeriële waarnemer

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het Bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten.

De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen van het Bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 14

Slotbepaling

In alle gevallen waarin door de statuten niet wordt voorzien, beslist het Bestuur.

REGLEMENTEN STICHTING VEREVENINGSFONDS
VOOR DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Artikel 1

Definities

1. Schoonmaak- en glazenwassersbranche: in Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend zoals aangegeven in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf ex artikel 1 onder 1.
2. Werkgever: iedere natuurlijk of rechtspersoon die bedrijf uitoefend als bedoeld onder sub 1.
3. Werknemer: degene bedoeld in de CAO onder 1 sub 3.
4. Vereveningsfonds: de Stichting Vereveningsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.
5. Premieplichtig loon: het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (Staatsblad 1966, 64), met uitzondering van uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen.
Het loon dat meer heeft bedragen dan het bedrag dat wordt verkregen door vermenigvuldiging van het bij artikel 9, eerste lid, juncto artikel 9a, der Coördinatiewet Sociale Verzekeringen vastgestelde bedrag met het aantal dagen waarover door de werknemer in een kalenderjaar als zodanig loon is genoten, blijft buiten aanmerking.
Voor de berekening van het aantal dagen waarover door de werknemer loon is genoten wordt het gemiddeld aantal dagen per week geacht niet meer dan 5 te bedragen.
6. Administrateur: de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen, gevestigd te Utrecht.

Artikel 2

Bijdrage

1. De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 3 van de statuten is een voor elk jaar door het Bestuur vast te stellen percentage van het totale premieplichtig loon der onderneming c.q. het onderdeel van de onderneming waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend, met in achtneming van het daaromtrent bepaalde in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Deze bijdrage is vastgesteld op 0,1% van de premieplichtige loonsom over 1989.

De werkgever is verplicht deze bijdrage aan het Vereveningsfonds te voldoen.

2. Het Vereveningsfonds deelt het te betalen bedrag via de administrateur schriftelijk aan de werkgever mede, onder mededeling van de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden.
3. Het Bestuur kan van de werkgever een voorschotbijdrage vorderen op basis van een geraamd jaarloon.
 - a. Betaling van deze voorschotbijdrage kan, indien de werkgever zulks wenst, plaatsvinden in gelijke kwartaaltermijnen, met dien verstande dat het vervallen bedrag steeds op de eerste van het betreffende kwartaal in het bezit van de administrateur dient te zijn.

In afwijking van het voorgaande wordt een vordering in haar geheel opeisbaar indien de werkgever ten aanzien van de betaling van één van deze termijnen in gebreke is.
 - b. Voor werkgevers die zulks wensen kan de betaling van de voorschotbijdrage ook plaatsvinden in gelijke maandtermijnen, steeds vervallend op de eerste van de maand, mits die werkgevers de administrateur machtigen tot een maandelijkse afschrijving van de vervallen termijnen van hun rekening over te gaan. Het in de vorige zin bepaalde vervalt, indien op de rekening van de werkgever niet voldoende saldo aanwezig is om de afschrijving te realiseren, zodat het bepaalde onder a. van dit lid ten aanzien van de werkgever van toepassing is.
4. Hetgeen terzake van de voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over het jaar definitief verschuldigd zal zijn.
5. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichting jegens het Vereveningsfonds op een door het Bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving een percentage van het niet tijdig betaalde bedrag aan het Vereveningsfonds verschuldigd zijn, tenzij het Bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.

Het percentage is gelijk aan het percentage, vastgesteld op basis van artikel 14 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, zoals dit artikel luidde bij de oprichting van het Vereveningsfonds.
6. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding

is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste invordering aan het Vereveningsfonds te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.

Artikel 3

Realisering doelstelling

1. De verschillen tussen het totale niveau van inconveniëntentoeslag per 30 juni 1989 en het totale niveau van inconveniëntentoeslag per 1 juli 1989 en tussen loongroepindeling per 30 juni 1989 en de loongroepindeling per 1 juli 1989 van de werknemers in de branche, zoals bedoeld in artikel 2 van de statuten, worden in de vorm van een toeslag op het loon in vier gelijke delen afgebouwd, te weten per 1 januari 1990, 1 juli 1990, 1 januari 1991 en 1 juli 1991.
2. De in lid 1 bedoelde toeslag zal door de werkgever kunnen worden gedeclareerd bij het Vereveningsfonds.
Hij zal daartoe per kalenderjaar in de maand januari van het volgend jaar bij het Vereveningsfonds een declaratie indienen van de door hem uitbetaalde toeslag. Deze declaratie dient vergezeld te gaan van een accountantsverklaring.
3. De administrateur kan andere regels opstellen voor:
 - administratie door de werkgever
 - controle op administratie door werkgever
 - de wijze van berekening van het verschil bedoeld in artikel 3.De regels worden door het Bestuur bekrachtigd alvorens deze rechten kunnen worden toegepast.
4. Na goedkeuring zal de administrateur het bedrag van de declaratie overmaken aan de desbetreffende werkgever.
5. Indien de doelstelling is gerealiseerd komen eventuele resterende gelden ten goede aan de RAS, genoemd in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Artikel 4

Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het Bestuur van het Vereveningsfonds, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 1995/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Inwerkingtreding

Deze reglementen treden in werking per 1 juli 1989.

III. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder II opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

IV. Indien en voor zover de onder II opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 4 juli 1995

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Inspectiedienst SZW,*

A. van Dijk.