



Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2019 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 21 november 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf

UAW Nr. 12022

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB);

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities en karakter van de CAO

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. *Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf*: iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het op een door de opdrachtgever bepaalde locatie regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op, van of aan gebouwen, woningen, straten/ wegen, (huisvuil-)containers, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord. Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.
2. *Werkgever*: ledere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
3. *Werknemer*: ledere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 werkt in een functie die is ingedeeld met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage II en welke functies volgens het Orbasysteem niet hoger gewogen worden dan 100 punten (aangevuld met de functies (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud niveau II en III). Deze definitie van werknemer geldt niet voor degenen die onder het C-deel van deze CAO vallen.
4. *Uitzendkracht*: De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt, evenals de buitenlandse uitzendkracht die via een buitenlands uitzendbureau in de branche werkt.
b. Payroll: De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt, evenals de buitenlandse payrollkracht die via een buitenlands payrollbedrijf in de branche werkt.
5. *Vakvereniging(en)*: FNV, CNV Vakmensen, en andere vakverenigingen, zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
6. *Basisuurloon*: Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de CAO waarover de toeslagen van artikel 18 en 19 van deze CAO berekend worden.



7. *Uurloon*: Het bruto loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.
8. *Loon*: Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
9. *Dagloon*: Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage I.
10. *VEET*: Het nominale bedrag als toeslag op het basisuurloon die verband houdt met:
 - de vereenvoudiging van de CAO in 2008 en welk bedrag voor de individuele werknemer per 1 april 2008 dan wel overeenkomstig artikel 23 CAO 2010-2011 is vastgesteld; en/of
 - het per 1 juli 2014 vervallen van de gevarentoeslag overeenkomstig artikel 6 B-deel voor specialis-tische reiniging 2014-2016.
11. *Echtgeno(o)t(e)*: Als er in de CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer een geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract heeft.
12. *Regio*: Het geografisch gebied waarbinnen de werknemer werkzaam is en dat begrensd wordt door een gebied ter grootte van 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang van de arbeidsovereen-komst dan wel het woonadres na verhuizing.
13. *Karakter van de CAO*: Deze CAO heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 36 Opleiding en ontwikkeling

A. Traject Nederlandse taal

1. Voor werknemers die deelnemen aan een taaltraject via de RAS wordt een tegemoetkoming in kosten van het traject en de verletkosten verstrekt.
2. Het betreft een vergoeding aan de werkgever. De RAS zal de hoogte van de vergoeding via haar website kenbaar maken.
3. Het doel van de taaltrajecten is verhoging van het taalniveau. Dit wordt gemeten via een begin- en een eindtoets.
4. De RAS stelt criteria op om voor financiering in aanmerking te komen. Deze criteria worden via de website van de RAS kenbaar gemaakt.

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

5. Na indiensttreding ontvangt de werknemer binnen 3 maanden doeltreffende en aan de opgedra-gen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
6. Uiterlijk 3 maanden hierna krijgt de werknemer de basis(vak)opleiding aangeboden die gevolgd wordt door het examen bij het RAS-Examenbureau. De werknemer moet de opleiding volgen. De werknemer die al een diploma van de basis(vak)opleiding heeft, is hiervan uitgezonderd.
7. Als de werknemer geen aanbod krijgt, kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.
8. De werkgever is verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen om aan voor zijn functie relevante opleidingen deel te nemen die de werknemer in staat stelt om te (blijven) voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend diploma wordt verkregen.
9. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de in dit artikel in leden 6 en 8 genoemde opleidingen en examens via het RAS-Examenbureau deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuur-loon.
10. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.
11. Het RAS Examenbureau neemt de examens, zoals genoemd in artikel 36 lid 6 en 9 CAO en artikel 4 lid 2 B-deel CAO, af. Een ander (examen-)bureau kan de RAS verzoeken deze examens af te nemen. Voor erkenning als (examen-)bureau door de RAS, dient dit (examen-)bureau vooraf



schriftelijk aan te tonen aan de RAS dat er sprake is van een minimaal gelijkwaardige wijze van examinering als de wijze van examinering door het RAS Examenbureau. De RAS zal dit verzoek tot erkenning als (examen-)bureau beoordelen. De punten waarop de RAS dit verzoek beoordeelt zijn uitgewerkt in Bijlage Xlla CAO "Toetsing wijze van examinering". De artikelen 45 lid 4 t/m 6 CAO zijn wat betreft de in acht te nemen procedure van toepassing. Enkel indien de RAS het verzoek positief heeft beoordeeld is een bijdrage van de RAS in de opleidingskosten voor de werkgever beschikbaar. Dit laatste overeenkomstig het bepaalde in artikel 37 CAO, Bijlage XI en XII CAO.

Artikel 37 Bijdrage in kosten van opleidingen

1. De werkgever kan een bijdrage ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Bijdragen in de Opleidingskosten, bijlage XI.
2. Jaarlijks wordt per kalenderjaar vastgesteld voor welke opleidingen een bijdrage wordt toegekend en wat de hoogte van de bijdrage per opleiding is. Dit wordt vastgelegd in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, bijlage XII.

WERKGELEGENHEID

Artikel 38 Werkgelegenheid bij contractswisseling

1. Van een contractswisseling is sprake indien een schoonmaakbedrijf- of glazenwassersbedrijf als gevolg van een heraanbesteding hetzelfde (of nagenoeg hetzelfde) object verwerft. Van een heraanbesteding in de zin van de CAO is sprake, indien dezelfde opdrachtgever een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf dan het zittende schoonmaak- of glazenwassersbedrijf in de gelegenheid stelt om tegen een bepaalde prijs, het werk, te gaan verrichten. Onder heraanbesteding wordt ook verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwassersbedrijf. De bepalingen van dit artikel gelden ook als een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf een object verwerft na tussenkomst van een derde niet-schoonmaak- of glazenwassersbedrijf.

Voorwaarden aanbidding

2. De werkgever die door contractswisseling een object verwerft zal aan de werknemers die op het moment van de wisseling op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden als:
 - De werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam is;
 - De werknemer die op of na 1 januari 2012 nieuw in dienst is getreden -anders dan door contractswisseling- beschikt over een door de branche erkend diploma en
 - De werknemer beschikt over een geldig identiteitsbewijs of, als de werknemer van buiten de EU komt, deze beschikt over een geldige verblijfsvergunning.Deze aanbiddingsverplichting geldt niet voor:
 - De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - De werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is;
 - De werknemer ingedeeld in de functie (ambulant) objectleider;
 - De werknemer die structureel meer werkt dan 48 uur per week bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 CAO);
 - De werknemer die in strijd met artikel 5:8 van de Arbeidstijdenwet structureel nachtarbeid verricht bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren in overtreding zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 CAO of als er afspraken zijn gemaakt over een afbouwregeling).

Inhoud en aanvaarding aanbidding

3. Indien aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan dient de werkgever bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met artikel 8 CAO en de volgende bepalingen:
 - Het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd.
 - De werknemers ontvangen een aanbod op het te wisselen object zonder enige wijziging in werktijden en uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt. Er kunnen pas na de wisseling wijzigingen worden doorgevoerd.
 - De werknemer behoudt zijn recht op boven de CAO afgesproken vergoeding voor reiskosten als dit recht is ontstaan vóór 31 december 2007. Ook behoudt de werknemer zijn recht op VET



(vereenvoudigingstoeslag) en de overgangstoeslag van artikel 14C CAO.

- Jubileumregelingen:
 - Jubileumregeling bij 25- of 40-jarig dienstverband Als het verwervende bedrijf een jubileumregeling bij 25- of 40-jarig dienstverband heeft, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf. Ook dienstjaren bij werkgevers uit eerdere contractswisselingen, en op eventueel andere objecten, worden meegeteld. Het is hierbij dus niet van belang of het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) zo'n jubileumregeling hadden.
 - Andere jubileumregelingen, bijvoorbeeld bij een 12,5-jarig dienstverband Als het verliezende én het verwervende bedrijf een andere jubileumregeling hebben, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf. Dienstjaren bij werkgevers uit voorgaande contractswisselingen, en op eventueel andere objecten, tellen alleen mee als ook die bedrijven zo'n jubileumregeling hadden. Het is hierbij dus wel van belang of het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) zo'n jubileumregeling hadden.
- 4. Een werknemer dient binnen 5 werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dit aanbod afwijst zal het verwervende bedrijf de ontvangen informatie van deze werknemer vernietigen en blijft de werknemer in dienst van het verliezende bedrijf. Een aanbod dat niet voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden wordt als ongeldig beschouwd.
- 5. Op de overdracht van vakantieuren, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 2 sub b CAO) bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

Afkoop rechten boven CAO

- 6. Indien werknemers als bedoeld in lid 2 bij het verliezende bedrijf aanspraak hebben op rechten die uitstijgen boven de CAO, dan dient het verliezende bedrijf voor de datum van de contractswisseling deze boven CAO rechten af te bouwen tot het CAO niveau, tenzij het verliezende bedrijf met de werknemer met inachtneming van artikel 8 CAO overeenkomt dat de werknemer bij het verliezende bedrijf blijft werken.
Indien het verliezende bedrijf de boven CAO rechten afbouwt tot het CAO niveau, heeft de werknemer ter compensatie recht op de volgende afkoopsom:
 - een bedrag ter grootte van de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer korter dan 2 jaar de boven CAO rechten geniet;
 - een bedrag ter grootte van 2,5 keer de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer 2 jaar of langer de boven CAO rechten geniet.Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meerkilometers woon-werkverkeer conform artikel 34 lid 3 van de CAO.

Informatieverplichtingen

- 7. Als er sprake is van een heraanbesteding zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract de werknemers informeren dat er een heraanbesteding gaande is en hen wijzen op de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit dit artikel.
- 8. a. Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 5 werkdagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het bedrijf aan wie de nieuwe opdracht gegund is, van de werknemers als bedoeld in lid 2.
De opgave dient vergezeld te worden met:
 - kopieën van de loonspecificaties gerekend over een periode van 18 maanden voorafgaand aan de contractswisseling. Het burgerservicenummer (BSN) dient onleesbaar te worden gemaakt op de loonspecificatie;
 - Alle gegevens die noodzakelijk zijn om het bedrijf aan wie de opdracht gegund is een aanbod van een arbeidsovereenkomst te laten doen die aansluit op lid 3;
 - Indien een werknemer nieuw in dienst is getreden op of na 1 januari 2012 -anders dan door contractswisseling-, een verklaring van de verliezende partij dat de werknemer beschikt over een door de branche erkend diploma.
Indien het verliezende bedrijf niet voldoet aan de informatieverplichting als hiervoor bedoeld is het verliezende bedrijf jegens het winnende bedrijf aansprakelijk voor de hieruit voortvloeiende schade.
- b. Het bedrijf dat een object verwerft moet een arbeidsovereenkomst aanbieden binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10



werkdagen voor de ingangsdatum van het onderhavige contract. Indien het verwervende bedrijf nalatig is bij het nakomen van deze verplichting en het verliezende bedrijf als gevolg van deze nalatigheid schade lijdt, kan de schade door het verliezende bedrijf op het verwervende bedrijf worden verhaald.

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

9. In de offertefase dient het huidige schoonmaakbedrijf op verzoek de gegevens van de werknemers binnen 5 werkdagen (geanonimiseerd) aan bedrijven ter beschikking te stellen die willen inschrijven.
10. Om de werkdruk te meten worden de in de CAO ARBO opgenomen werkdrukmeters ingezet: 6 maanden voor expiratie van het contract door het verliezende bedrijf en 6 maanden na start van het nieuwe contract door het verwervende bedrijf. De bedrijven zijn verplicht de uitkomsten van de werkdrukmeting ter beschikking te stellen aan de RAS. De resultaten van de werkdrukmeting worden met de werknemers besproken.

Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbidding

11. Werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in lid 2 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
 - vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
 - als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.
12. Werknemers die in verband met de duur van de arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in lid 2, geen arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden vanuit de verwervende werkgever, blijven in dienst van de verliezende werkgever die ook verder verantwoordelijk blijft voor de re-integratie.

Verhouding tot wetgeving

13. Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit artikel.

Artikel 44 Financiering branche-orgaan (RAS)

1. Er is een Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) Magistratenlaan 182, Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch (e-mailadres: info@ras.nl). De Statuten en Reglementen van de RAS maken deel uit van de CAO.
2. De werkgever is ten behoeve van de RAS per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd van een bepaald percentage van de loonsom, zoals aangegeven in lid 4 van dit artikel.
3. Dit percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de RAS.
4. De in lid 1 bedoelde bijdrage percentage is vastgesteld op 0,75% (exclusief BTW) van de loonsom in het lopende jaar.

Artikel 45 Dispensatie

1. De RAS is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van de bepalingen van deze overeenkomst toe te staan.
2. Een verzoek om dispensatie dient schriftelijk bij de RAS te worden ingediend.
3. In het verzoek dient ten minste te worden opgenomen:
 - naam en adres van de verzoeker;
 - ondertekening door de verzoeker;
 - een nauwkeurige beschrijving van de bijzondere omstandigheden, het bereik van het dispensatieverzoek en de onderliggende argumentatie.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoorde-



ling van het verzoek door de RAS nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

5. De RAS kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten.
6. De verzoeker zal binnen 2 maanden, na ontvangst van alle relevante stukken, een schriftelijk en gemotiveerd besluit van de RAS ontvangen.

CAO-deel voor specialistische reiniging (hierna te noemen: B-deel)

Artikel 4 Basis (vak)opleiding en ontwikkeling

1. De werknemer ontvangt van de werkgever binnen 3 maanden na indiensttreding doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
2. De werknemer krijgt binnen 6 maanden na indiensttreding van zijn werkgever de basis(vak)opleiding aangeboden. Dit wordt gevolgd door een bij de RAS erkend examen. Dit geldt niet indien de werknemer al beschikt over een relevant basis(vak)diploma, een MBO-diploma (niveau 2 of 3 schoonmaak- of glazenwassersbranche) of voor werknemers binnen het segment "overige industrie".
3. Het betreft, afhankelijk van in welk deel van de specialistische reiniging de werknemer werkzaam is, de basis(vak)opleiding glasbewassing en gevelonderhoud, reiniging na calamiteiten of reiniging in de voedselverwerkende industrie.
4. De werknemer is verplicht aan de basis(vak)opleiding en het (her-)examen deel te nemen.
5. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de basis(vak)opleiding en het (her-)examen deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuurloon.
6. De werkgever stelt de werknemer ook na de basis(vak)opleiding in de gelegenheid om aan voor zijn functie relevante opleidingen deel te nemen.
7. De werkgever kan van de RAS een tegemoetkoming ontvangen in opleidings- en examenkosten. De voorwaarden staan in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten (bijlage XI CAO) en op de website van de RAS (www.ras.nl).
8. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.
9. Indien de werkgever niet voldoet aan het bepaalde in dit artikel kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.

Artikel 8 Contractswisseling en onderaanneming

1. In aanvulling op artikel 38 lid 1 van het algemeen deel van de CAO geldt dat als er sprake is van glasbewassing in onderaanneming met een substantiële omvang, gevolgd door een heraanbesteding van de glasbewassing, het projectverwervende bedrijf ook aan een aantal werknemers die bij de onderaannemer werkzaam zijn een aanbieding moet doen.
2. Er is sprake van glasbewassing met een substantiële omvang indien deze meer bedraagt dan 3.344 uur op jaarbasis voorafgaande aan de datum contractswisseling.
3. Het aantal werknemers, werkzaam bij de onderaannemer, dat een aanbieding van het projectverwervende bedrijf ontvangt wordt bepaald op basis van onderstaand schema:

Aantal uren glasbewassing op jaarbasis	Aantal werknemers dat een aanbieding ontvangt:
Minder dan 3.344 uur	0
3.344–5.015 uur	2
5.016–6.687 uur	3
6.688–8.359 uur	4

4. Om als werknemer van de onderaannemer binnen "het afspiegelen" te worden betrokken gelden



(in afwijking op artikel 38 lid 2 van het algemeen deel van de CAO) de volgende voorwaarden:

- de werknemer dient in de afgelopen 1,5 jaar minimaal 200 uren op het te wisselen object als glazenwasser werkzaamheden te hebben verricht;
 - de werknemer is voor onbepaalde tijd bij de onderaannemer in dienst;
 - de werknemer beschikt over een door de branche erkend diploma;
 - de werknemer beschikt over een geldig identiteitsbewijs of, als de werknemer van buiten de EU komt, deze beschikt over een geldige verblijfsvergunning.
 - de werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt;
 - de werknemer is niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt;
 - de werknemer werkt structureel niet meer dan 48 uur per week bij de onderaannemer (tenzij voorafgaand aan de wisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 van het algemeen deel van de CAO).
5. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast om te bepalen welke werknemers een aanbieding ontvangen (hoofdstuk 2 UWV Uitvoeringsregels ontslag BE, versie augustus 2018). De afwijkingsmogelijkheden in de hoofdstukken 17 t/m 19 van deze beleidsregels zijn niet van toepassing. Op de website van de RAS zijn de beleidsregels te downloaden.
 6. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden de functies Glazenwasser I en II als uitwisselbaar. De functies Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II gelden ook als uitwisselbaar.
 7. De werknemers die, na afspiegeling, recht hebben op een aanbieding van het projectverwervende bedrijf ontvangen een aanbod zonder enige wijziging in uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij de contractswisseling bij de projectverwervende werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling bij de onderaannemer (in totaal) werd gewerkt. Dit lid geldt als afwijking op artikel 38 lid 3 (2^e gedachtestreepje) van het algemeen deel van de CAO.
 8. Het bedrijf werkzaam als onderaannemer op het te wisselen object, of het projectverliezende bedrijf, zal een juiste invulling van dit artikel jegens het projectverwervende bedrijf aantonen.
 9. De regels van artikel 38 lid 3 (1^e, 3^e en 4^e gedachtestreepje) en lid 4 t/m 13 van het algemeen deel van de CAO zijn onverkort van toepassing.

BIJLAGE XI REGLEMENT BIJDRAGE IN DE KOSTEN VAN OPLEIDINGSTRAJECTEN

INLEIDING

In de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is afgesproken dat werkgevers in de sector een bijdrage in de kosten ontvangen voor een basis(vak)opleiding die werknemers hebben gevolgd. Jaarlijks wordt vastgesteld welke opleidingstrajecten in aanmerking komen voor een bijdrage en hoeveel de bijdrage bedraagt per werknemer.

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

REGELS EN VOORWAARDEN

Vaststelling hoogte van de bijdrage per opleiding

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

Per opleiding wordt een vaste bijdrage per werknemer vastgesteld. Het gaat hier om een vast (netto) bedrag, d.w.z. zonder BTW. De bijdrage is een tegemoetkoming in de opleidings- en verletkosten. Er wordt geen bijdrage verstrekt voor het gebruik van de locatie- en materiaalkosten voor het examen van het RAS-Examenbureau.

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

Toekenning en uitbetaling van de bijdragen

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

1. De werkgever moet vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche en daardoor verplicht zijn aangesloten bij het Bedrijfstak Pensioenfonds voor de



- Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (hierna BPF);
2. De werkgever is verplicht om de bij CAO vastgestelde zgn. RAS-premie af te dragen (aan de instantie die namens de RAS de inning van deze premie uitvoert);
 3. De werkgever is verplicht het inschrijfnummer Kamer van Koophandel en het aansluitnummer bij het Pensioenfonds door te geven aan de RAS.
 4. De werkgever moet zijn betalingsverplichtingen inzake RAS-, pensioen- en de overgangsregeling geheel zijn nagekomen in de afgelopen jaren.
 5. De werknemer is in dienst van de werkgever.
 6. De werknemer heeft de opleiding met goed resultaat, d.w.z. met een door de branche erkend diploma, afgesloten.
 7. De datum dat de werknemer met goed resultaat het examen heeft afgelegd, is de ijkdatum voor de hoogte van de bijdrage.
 8. De werkgever zal, op verzoek, de onderliggende facturen en betalingsbewijzen van gevolgde opleidingen aan de RAS verstrekken.

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

Verlaging van de vastgestelde bijdrage

De RAS kan tussentijds besluiten de vastgestelde bijdrage te wijzigen. Werkgevers zullen hier van tevoren over geïnformeerd worden.

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

Beperken bijdrage

Indien een werkgever per kalenderjaar voor dezelfde werknemer meerdere malen om een bijdrage verzoekt, kan de directeur van de RAS besluiten om deze te beperken. Dat is eveneens mogelijk als blijkt dat een werkgever, gegeven zijn bijdrage aan de RAS, een onevenredig groot beroep doet op de bijdrageregeling van de RAS.

Geen bijdrage uitkeren

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

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

BIJLAGE XII OVERZICHT BIJDAGEN IN DE OPLEIDINGSKOSTEN 2018

In 2018 kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een bijdrage in de opleidingskosten van werknemers, conform het reglement *RAS bijdragen in de kosten van opleidingstrajecten 2018*.

Hieronder staat vermeld voor welke opleidingen de RAS in 2018 een bijdrage in de opleidingskosten beschikbaar stelt en wat de hoogte van de bijdrage per werknemer is.

1. OPLEIDINGEN met examens bij het RAS-Examenbureau

Het gaat om opleidingen die inhoudelijk voldoen aan de door de RAS vastgestelde

eind- en toetstermen en waarvan de werknemer geslaagd is voor het examen van het RAS-Examenbureau. De RAS bijdrage in de opleidingskosten is een vast bedrag per werknemer. Deze bijdrage is bedoeld als tegemoetkoming in de opleidings- en verletkosten.

Opleiding	RAS bijdrage in de opleidingskosten
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak (evt. plus aanvullende module traditioneel)	€ 400



Opleiding	RAS bijdrage in de opleidingskosten
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus • aanvullende module hotel of • aanvullende module gezondheidszorg of • aanvullende module schoonmaak particulieren of • aanvullende module recreatiebungalows of • aanvullende module trappenhuisreiniging of • aanvullende module vliegtuigreiniging	€ 540
Aanvullende module hotel, gezondheidszorg, recreatiebungalows of vliegtuigreiniging	€ 140
Aanvullende module Trappenhuisreiniging	€ 175
Basis(vak)opleiding Vloeronderhoud	€ 600
Basisopleiding Perron- en stationsreiniging	€ 400
Basisopleiding Rollend materieel (met uitzondering van de treinen)	€ 400
Basis(vak)opleiding Reinigen in de voedselverwerkende industrie	€ 540
Basisopleiding Reiniging na Calamiteiten	€ 580
Basisopleiding Glasbewassing	€ 540
Basisopleiding Gevelonderhoud	€ 540
Module vervolg Glasbewassing (na Basisvakopleiding Glasbewassing en/of Gevelonderhoud)	€ 500
Module vervolg Gevelonderhoud (na Basisvakopleiding Glasbewassing en/of Gevelonderhoud)	€ 420
Module vervolg Reiniging na Calamiteiten (na Basisvakopleiding Reiniging na Calamiteiten)	€ 300

2. OVERIGE VAKOPLEIDINGEN

Voor deze opleidingen gelden de volgende RAS bijdragen in de kosten als de werknemer is geslaagd voor het examen.

Opleiding	RAS bijdrage in de opleidingskosten
Aanvullende module hoogwerker IPAF (1 categorie) (na Basisvakopleiding Glasbewassing en Gevelonderhoud of Reiniging na Calamiteiten).	€ 200 (maximaal)
Oprfris treinen	€ 250
Vakopleiding Reiniging Rollend Materieel (treinen)	€ 600
Rollend Materieel module Periodiek	€ 600
Rollend Materieel module Graffitiverwijdering	€ 600
Rollend Materieel module Reiniging na ongeval	€ 750

3. LEIDINGGEVENDE OPLEIDING

De opleiding moet inhoudelijk voldoen aan de door de RAS vastgestelde

eind- en toetstermen. De werknemer is geslaagd voor het examen van het RAS-Examenbureau. De RAS bijdrage in de opleidingskosten is een vast bedrag per werknemer. Deze bijdrage is bedoeld als tegemoetkoming in de opleidings- en verletkosten.

Opleiding	RAS bijdrage in de opleidingskosten
Voortraject bij Basisopleiding leidinggevend	€ 400
Basisopleiding Direct Leidinggevend (inclusief ziekteverzuim)	€ 1.400

BIJLAGE XIIA TOETSING WIJZE VAN EXAMINERING

Het RAS Examenbureau neemt de examens, zoals genoemd in artikel 36 lid 6 en 9 CAO en artikel 4 lid 2 B-deel CAO, af. Een ander (examen-)bureau kan de RAS verzoeken deze examens af te nemen. Dit (examen-)bureau zal vooraf schriftelijk aantonen dat er sprake is van een minimaal gelijkwaardige wijze van examinering als de wijze van examinering door het RAS Examenbureau. De RAS beoordeelt het verzoek in ieder geval op de volgende punten:

- Het (examen-)bureau is onafhankelijk en onpartijdig. Het (examen-)bureau is geen opleidingsinstituut en heeft geen banden in bedrijfsmatige of bestuurlijke zin met een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf;
- Examinering vindt plaats aan de hand van de door de RAS vastgestelde eind- en toetstermen;



- Er is sprake van een praktijkexamen waarbij alle onderdelen genoemd in de eind- en toetstermen worden geëxamineerd;
- Het (examen-)bureau heeft aantoonbare ervaring met het afnemen van praktijkexamens;
- Het (examen-)bureau examineert alle examens waarvoor door de RAS eind- en toetstermen zijn vastgesteld;
- Er is sprake van een zorgvuldige wijze van beoordeling van kandidaten;
- De werknemer / kandidaat kan een toelichting krijgen op de resultaten van het examen en heeft de mogelijkheid herexamen te doen;
- Het examenbureau staat toe dat de RAS de kwaliteit van het praktijkexamen controleert en monitort tijdens het praktijkexamen. Deze kosten worden in rekening gebracht bij het (examen-)bureau;
- Er wordt bij de examinering minimaal voldaan aan de voorwaarden zoals omschreven in het "reglement examenonderdelen en eisen aan examenlocaties" (zie: www.ras-examen.nl);
- Er zijn aanstellingscriteria voor examinatoren opgesteld waarbij minimaal is voldaan aan de voorwaarden zoals omschreven in de "aanstellingscriteria RAS examinatoren" (zie: www.ras.nl);
- Er bestaat een Klachtenregeling ten aanzien van de examens;
- Het (examen-)bureau zegt toe dat ze, rekening houdende met privacywetgeving, de resultaten van de examens aan het RAS Examenbureau verstrekt. Dit om op brancheniveau zicht te houden op het aantal uitgegeven diploma's (per werkgever);
- Indien het (examen-)bureau niet meer aan bovenstaande punten voldoet zal de RAS de erkenning intrekken.

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 's-Hertogenbosch.

Artikel 2 Doel

1. Door CAO-partijen is de RAS opgericht. De RAS heeft een bestuur en een uitvoeringsorganisatie. Doel van de RAS is als instituut de gezamenlijke afspraken die CAO-partijen hebben gemaakt bij het CAO-overleg (of daarbuiten), uit te werken, uit te voeren, te implementeren en te controleren en hierdoor een bijdrage te leveren aan een verdere professionalisering van de sector.
2. De RAS tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van de volgende activiteiten:
 - a. Het verstrekken van informatie over de uitleg van bepalingen van de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
 - b. Het verlenen van eventuele dispensatie ten aanzien van de toepassing van de CAO's of bepalingen daaruit.
 - c. Het conform de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, respectievelijk daarin opgenomen reglementen, beslechten van geschillen over de toepassing van de CAO's in de vorm van het geven van adviezen. Deze geschillen kunnen door partijen bij de CAO's, door individuele partijen en individuele werkgevers en werknemers bij de RAS aanhangig worden gemaakt.
 - d. Het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van de door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken.
 - e. Het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak.
 - f. Het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de tot de voor de bedrijfstak relevante arbeidsmarkt en een beter functioneren van dit deel van de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.
 - g. Het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid.
 - h. Het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR.
 - i. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren.
 - j. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het CAO-overleg, tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
 - k. De vervaardiging, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.
 - l. Het voor alle werknemers in de branche aanwijzen en stimuleren van scholings- en vormingsactiviteiten ter financiering door de RAS. Deze activiteiten dienen te zijn gericht op het bijhouden of verbreden dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer,



- die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige functie en/of toekomstige functie in de bedrijfstak.
- m. Het verstrekken van bijdragen in de kosten van opleidingen die van belang zijn voor de bedrijfstak. Het bestuur van de RAS stelt de eind- en toetstermen van de opleidingen vast.
 - n. Het houden van toezicht op naleving van de CAO.
 - o. het financieren van de commissie ziekteverzuim. Deze commissie beslist op bezwaren van werknemers tegen het voornemen van de werkgever om de uitkering in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid te verlagen naar 90% van het dagloon. Dit overeenkomstig artikel 31 lid 3 CAO en Bijlage IX CAO.
 - p. Het toezicht houden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de organen bij de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
De RAS heeft voorts tot taak het innen, respectievelijk het onder haar verantwoordelijk doen innen van de bijdrage verschuldigd aan de RAS ter bestrijding van de kosten van
 - de RAS;
 - Het bij de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche opvragen van gegevens respectievelijk het onder haar verantwoordelijkheid doen opvragen van gegevens die de werkgevers op grond van de CAO dan wel de statuten en/of reglementen van deze organisaties verplicht zijn aan te leveren aan deze organisaties.

Artikel 3 Bestuur

Het bestuur van de RAS is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Artikel 4 Benoeming van de leden van het bestuur

1. Het bestuur van de RAS bestaat uit minimaal zes en maximaal acht personen, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.
2. Werkgevers- en werknemersorganisaties bepalen onderling hoeveel bestuursleden elke organisatie mag benoemen. Het aantal leden van de afzonderlijke organisatie geldt daarbij als uitgangspunt.
3. Voor elk bestuurslid kan een plaatsvervangend bestuurslid worden benoemd. Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij ontstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.
4. Benoeming van een bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar. Een bestuurslid en plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.
5. Indien het aantal bestuursleden daalt beneden het voorgeschreven aantal, blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.
6. De werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde bestuursleden te vervangen.

Artikel 5 Einde bestuurslidmaatschap

Het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap eindigt door:

- a. Overlijden.
- b. Periodiek aftreden.
- c. Schriftelijk bedanken.
- 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 vice-voorzitter, met dien



verstande dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisatie, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd.

Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal ieder kalenderjaar wisselen.

Artikel 8 Directeur

1. Het bestuur kan een directeur aanstellen. De directeur is geen lid van het bestuur. De directeur heeft in het bestuur een adviserende stem. De directeur kan de functie van penningmeester vervullen.
2. De aanstelling, de voorwaarden waaronder en de beëindiging van de aanstelling worden geregeld in een afzonderlijke overeenkomst tussen de RAS en de directeur.
3. De directeur werkt naast, met en voor het bestuur en heeft in elk geval de volgende taken:
 - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsontwikkeling, met uitzondering van de strategische beleidsontwikkeling;
 - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsuitvoering;
 - het aansturen van de uitvoeringsorganisatie.

Artikel 9 Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste één keer per jaar en voorts wanneer de voorzitter dit nodig acht of twee of meer bestuursleden 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 regels.

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 werknemerszijde en omgekeerd.
3. De werknemers-werkgeversvertegenwoordigers geven jaarlijks in de maand januari aan de directeur of het secretariaat te kennen hoe de onderling vastgestelde weging van de stemmen voor dat jaar is vastgesteld. Het aantal leden van de afzonderlijke organisaties geldt daarbij als uitgangspunt.
4. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen met uitzondering van de hierna volgende gevallen waarover slechts een beslissing kan worden genomen indien tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werkgeversorganisatie zijn aangewezen en tweederde van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werknemersorganisaties zijn aangewezen zich daarvoor verklaren.
Deze gevallen zijn:
 - a. het vaststellen van de begroting van de RAS;
 - b. het aanwijzen van andere scholings- en vormingsactiviteiten ter financiering door de RAS;
 - c. de wijziging van de statuten respectievelijk de 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.
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 Geheimhouding

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

Artikel 12 Vertegenwoordiging in en buiten rechte

De RAS wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur en/of door de voorzitter en de vice-voorzitter gezamenlijk en/of de directeur.

Artikel 13 Taken

De RAS zal ten behoeve van haar doelstellingen zoals genoemd in artikel 2, en voor de aan haar gelieerde rechtspersonen, onder meer de volgende taken vervullen:

- a. Het door CAO-partijen ontwikkelde beleid implementeren middels het uitvoeren van projecten op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg en scholingsmogelijkheden en scholingsbehoeften in de bedrijfstak.
- b. Het innen respectievelijk doen innen van de RAS-premie.
- c. Het uitkeren van de geïnde gelden overeenkomstig de door de RAS vastgestelde begrotingen.
- d. Het bij de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche opvragen van gegevens die de werkgevers op grond van de CAO dan wel de statuten en/of reglementen van deze organisaties verplicht zijn aan te leveren aan deze organisaties.
- e. Het RAS-bestuur stelt, zo mogelijk jaarlijks, in overleg met de directeur van de RAS een uitvoeringsovereenkomst vast. In deze uitvoeringsovereenkomst staat de opdracht voor de uitvoeringsorganisatie duidelijk vastgelegd inclusief de bijbehorende financiële middelen.

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. De hoogte van de RAS-premie wordt door CAO-partijen vastgesteld.
 - c. Andere inkomsten.
2. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.
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 stelt jaarlijks een begroting van ontvangsten en uitgaven vast, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2, voor het komende boekjaar dat gelijk is aan het kalenderjaar. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de activiteiten in artikel 2. Om in aanmerking te komen voor een verstrekking uit het fonds is een subsidie verzoekende instelling verplicht vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2.

Voorts dient een subsidie ontvangende instelling jaarlijks een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden. Deze is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 en maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het financieel jaarverslag van de RAS.

De ontwerpbegroting van de RAS wordt jaarlijks ter kennis gebracht van de werkgevers- en werknemersorganisaties en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur. De begroting is voor de werkgevers- en werknemersorganisaties beschikbaar. De begroting zal ten kantore van de RAS ter inzage worden neergelegd.
2. Binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. In dit gepresenteerde verslag vindt ook een rapportering plaats van een door het Bestuur aangewezen externe registeraccountant. Dit verslag



dient volgens de in artikel 2 opgenomen activiteiten te zijn gespecificeerd. Tevens dient uit dit verslag en de accountantsverklaring te blijken dat de uitgaven zijn gedaan conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2.

3. Het verslag zoals genoemd onder lid 2, alsmede het verslag van werkzaamheden van de directeur en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen. De jaarrekening en het jaarverslag zijn openbaar. Deze, alsmede de accountantsverklaring, worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

Artikel 16 Bijdrage, inning

De wijze van inning van de door werkgevers en eventueel werknemers aan de RAS verschuldigde premie heeft het Bestuur nader geregeld in een reglement.

Artikel 17 Handhaving en wijziging van statuten en reglementen

1. Het bestuur waakt over handhaving van de statuten en eventuele reglementen.
2. Wijziging van de statuten is slechts mogelijk in een vergadering die daartoe speciaal tenminste 1 week van te voren is bijeengeroepen.
3. Voor rechtsgeldige wijziging van de statuten dienen ter vergadering tenminste twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden van werknemerszijde aanwezig te zijn.

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 werkgeversorganisatie, 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 Inschrijving in het handelsregister

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van de akte, dan wel een authentiek uittreksel van de akte bevattende statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.
2. Het bestuur of namens haar, de directeur, draagt zorg dat in bedoeld register steeds wordt ingeschreven, de naam, de voornamen, de woonplaats en het adres alsmede de geboortedatum van alle bestuursleden en andere personen, die de stichting kunnen vertegenwoordigen.

Artikel 21 Slotbepalingen

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



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

Artikel 1 Definities

1. *Schoonmaak- en glazenwassersbranche*: de 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 hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, inclusief overwerk, met uitzondering van:
 - a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
 - b. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto
 - c. Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis blijft buiten aanmerking.
6. *Administrateur*: ingaande 1 januari 2010 treedt als administrateur op APG Pensioenbeheer B.V., gevestigd te Amsterdam, handelend onder de naam APG.
7. *Statuten*: de statuten Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.
8. *Reglement*: het onderhavige reglement.

Artikel 2 Bijdrage

De hoogte der bijdrage in een bepaald jaar als bedoeld in artikel 14 onder b 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 lopende jaar waarin het schoonmaak-respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend, met in achtname van het daaromtrent bepaalde in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Bedoeld percentage staat in artikel 44 CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf vermeld. In de bijdrage zijn de kosten voor de RAS begrepen.

Artikel 3 Bijdragebetaling per loontijdvak

1. De werkgever betaalt de verschuldigde bijdrage zoals bedoeld in artikel 2 aan de RAS per loontijdvak. De RAS stuurt de werkgever hiervoor een premienota. De premie dient uiterlijk betaald te zijn binnen 14 dagen nadat het fonds de premienota verzonden heeft.
2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever de RAS machtigen de premie per loontijdvak automatisch af te schrijven van zijn rekening. De afschrijving vindt plaats op de 45e dag na afloop van het loontijdvak. Deze automatische afschrijving vervalt, indien daarvoor op de rekening van de werkgever onvoldoende saldo aanwezig is. Het bepaalde in lid 1 is dan van toepassing. De werkgever ontvangt voor de betaling een premienota van de RAS.
3. Aanlevering van gegevens over voorgaande loontijdvakken leidt tot herziening van de premie over deze loontijdvakken. Deze herziening maakt onderdeel uit van de eerstvolgende premienota. Op het moment van betaling of automatische afschrijving is het bepaalde in lid 1 en 2 van overeenkomstige toepassing.
4. Bij de voorlopige vaststelling van de bijdrage betaalt de werkgever de aldus vastgestelde premie aan de RAS. Het voorgaande laat onverlet de verplichting van de werkgever om de verschuldigde premie na de definitieve vaststelling ervan te betalen.

Artikel 4 Bezwaar

1. Bezwaren omtrent de (hoogte van de) door het bestuur bepaalde jaarlijkse bijdrage, als bedoeld in artikel 2 van dit reglement, over het premieplichtig loon dienen binnen 14 dagen na datum van verzending van de brief waarin het bedrag is bepaald, schriftelijk en gemotiveerd bij de RAS te zijn ingediend. Latere en niet schriftelijk ingediende bezwaren worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent (de hoogte van) de jaarlijkse bijdrage dan wel een andere klacht jegens de RAS



geeft de werkgever nooit het recht enige betalingsverplichting jegens de RAS niet na te komen dan wel op te schorten.

2. Een bezwaarschrift als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient, op straffe van niet-ontvankelijkheid, te voldoen aan de volgende eisen:
 - Het bezwaarschrift dient tijdig te zijn ingediend;
 - Het bezwaarschrift moet zijn voorzien van de relevante bijlagen (indien van toepassing);
 - Facturen betrekking hebbend op de premiebijdrage dienen volledig en tijdig te zijn voldaan.

Artikel 5 Betaling

1. De werkgever is verplicht de bijdrage, als bedoeld in artikel 2 van dit Reglement, aan de RAS te voldoen.
2. 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.
3. Betaling dient te geschieden binnen 14 dagen na factuurdatum, tenzij de werkgever het fonds gemachtigd heeft de premie per loontijdvak automatisch af te schrijven van zijn rekening. In dat geval vindt de afschrijving automatisch plaats op de 45^e dag na afloop van het loontijdvak.
4. Enige betaling aan de RAS moet, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, plaatsvinden zonder enige korting en/of aftrek welke niet door de RAS is toegestaan, en geschieden door overschrijving op de door de administrateur aangewezen postrekening en/of bankrekening.
5. Bij niet betaling binnen de in lid 3 van dit artikel bedoelde termijn, zal het dan verschuldigde bedrag worden verhoogd met de dan geldende wettelijke rente, zonder dat daartoe een nadere ingebrekestelling is vereist.
6. Bij niet betaling binnen de termijn als genoemd in lid 3 van dit artikel is de RAS zonder nadere ingebrekestelling gerechtigd alle kosten, zowel buitengerechtelijke als gerechtelijke, in rekening te brengen. De buitengerechtelijke incassokosten bedragen ten minste 15% van het openstaande bedrag en zijn verschuldigd zodra de RAS de vordering aan een derde ter incasso uit handen geeft. Daarnaast is het bestuur bevoegd de vastgestelde bijdrage met 10% te verhogen, met een minimum van € 15,-, wanneer de werkgever op grond van het hier bovenstaande in gebreke is.
7. Betaling dient te geschieden in Euro's, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
8. Klachten omtrent de (hoogte van) facturen dienen binnen 14 dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd bij de administrateur van de RAS te zijn ingediend. Latere en niet schriftelijk ingediende klachten worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent de (hoogte van) facturen dan wel een andere klacht jegens de RAS geeft de werkgever nooit het recht de betalingsverplichting jegens de RAS niet na te komen dan wel op te schorten en hetgeen vermeld bij lid 1 tot en met lid 5 van dit artikel zal overeenkomstig van toepassing zijn en blijven.
9. Door de werkgever gedane betalingen strekken steeds eerst ter afdoening van alle verschuldigde rente en kosten en vervolgens van opeisbare facturen die het langst openstaan, zelfs al vermeldt de werkgever dat de betaling betrekking heeft op een latere factuur.
10. De werkgever kan te allen tijde uitsluitend bevrijdend aan de RAS betalen.
11. Met betrekking tot door de werkgever aan de RAS verschuldigde bedragen kan de werkgever zich niet beroepen op verrekening.
12. Ingeval van liquidatie, insolventie, faillissement of surseance van betaling van de werkgever zullen de verplichtingen van deze werkgever geheel en onmiddellijk opeisbaar zijn.

Artikel 6 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 de 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 ontvangsten financiële middelen af te leggen, indien het bestuur daarom verzoekt.

Artikel 8 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht aan de administrateur tijdig alle gegevens te verstrekken ter uitvoering van dit reglement. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat de RAS de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens, op een wijze als door het bestuur aangegeven.
2. De werkgever is verplicht aan een door de RAS aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door de RAS nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van dit reglement.

Artikel 8 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 9 Wijziging

Het bestuur van de RAS heeft het recht dit reglement te wijzigen. Wijziging van het reglement wordt ten minste veertien kalenderdagen voor inwerkingtreding bekendgemaakt.

UITVOERINGSREGLEMENT COMMISSIE CONTROLE CAO

Artikel 1 Taak

Er bestaat een Commissie Controle CAO binnen de RAS (hierna: Commissie).

De Commissie ziet erop toe dat de bepalingen van de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: CAO's) algemeen en volledig worden nageleefd. De Commissie is ingesteld door de RAS. Op deze wijze wordt invulling gegeven aan het bepaalde in artikel 2 lid 2 sub n van de Statuten van de RAS.

Artikel 2 Toezicht op naleving CAO

1. De Commissie ziet toe op naleving van de CAO's.
2. De Commissie houdt dit toezicht door het uitvoeren van controles.
3. De Commissie kan de controles op de naleving van de CAO's opdragen aan een daartoe aangewezen instelling.
4. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles.

Artikel 3 Samenstelling en besluitvorming commissie

1. De Commissie bestaat uit minimaal twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde.
2. De leden van de Commissie worden aangewezen door het bestuur van de RAS, op voordracht van de bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie(s).
3. De leden van de Commissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid. De leden zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
4. De leden kiezen uit hun midden jaarlijks een voorzitter.
5. Binnen de Commissie komen er twee stemmen toe aan de aanwezige leden-werknemers en twee aan de aanwezige leden werkgevers.
6. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. Als de stemmen staken wordt het bestuur van de RAS gevraagd een besluit te nemen.



Artikel 4 Controles

1. De door de Commissie te houden controles dienen met voldoende waarborgen te zijn omkleed.
2. De Commissie controleert steekproefsgewijs alle werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO's.
3. Bij het ter plaatse controleren van de werkgever dient ruim voor aanvang van een controle, aan de werkgever te zijn gemeld dat er een onderzoek gaat plaatsvinden.
4. De Commissie kondigt haar controles bij de werkgever schriftelijk aan onder vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
5. Bij schriftelijk onderzoek door de Commissie, dient de werkgever op duidelijke wijze te worden meegedeeld welke gegevens binnen welke termijn hij aan de Commissie beschikbaar dient te stellen.

Artikel 5 Ernst en verwijtbaarheid van overtredingen

1. De Commissie stelt de te controleren CAO-artikelen periodiek vast en kan nadere regels stellen over de mate van verwijtbaarheid en ernst van overtredingen van de CAO's.
2. De Commissie beoordeelt de verwijtbaarheid en ernst van bij de controle geconstateerde overtredingen van de CAO's.

Artikel 6 Hercontroles

1. Indien de mate van verwijtbaarheid en ernst van de overtreding hiertoe aanleiding geven kan de Commissie een eerste hercontrole uitvoeren.
2. Afhankelijk van de uitkomst van een eerste hercontrole kan de Commissie besluiten tot een tweede hercontrole.

Artikel 7 Kosten hercontrole

1. De directe kosten van een eerste of tweede hercontrole worden door of namens de Commissie doorbelast aan de betreffende werkgever met een minimum van € 370.
2. De werkgever is verplicht de kosten van een hercontrole te voldoen binnen de betalingstermijnen als genoemd in het reglement van de Stichting RAS.
3. Indien de werkgever niet aan de verplichting in lid 2 van dit artikel voldoet, is de werkgever in verzuim en komen de gerechtelijke en buitengerechtelijke invorderingskosten voor zijn rekening; dit alles vermeerderd met de wettelijke rente.

Artikel 8 Forfaitaire schadevergoeding

1. Bij het stelselmatig niet naleven van de CAO's, zoals bedoeld in artikel 9 van het reglement, is de werkgever verplicht aan de RAS een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De forfaitaire schadevergoeding bedraagt 0,1% van de loonsom in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de procedure als bedoeld in artikel 9 aanhangig is gemaakt met een minimum van € 2.500,00 en een maximum van € 10.000,00.
2. De forfaitaire schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die de Commissie maakt terzake van het toezicht houden op de naleving van de CAO's en terzake van de aanhangig gemaakte procedure.
3. De RAS hoeft niet aan te tonen, dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd, ook daadwerkelijk heeft geleden.
4. Het bestuur van de RAS kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het vorderen van deze schadevergoeding indien, naar het oordeel van het bestuur, bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.



Artikel 9 Sanctie

Indien de Commissie na tenminste twee hercontroles concludeert dat de werkgever de CAO overtreedt en indien de Commissie concludeert dat de geconstateerde overtredingen na de tweede hercontrole niet zijn beëindigd, is er volgens de Commissie sprake van het stelselmatig niet naleven van de CAO en zijn er de volgende mogelijkheden:

- a. het via de RAS 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 onverbindend verklaren van bepalingen van CAO's (Wet AVV). De bevoegdheid tot het instellen van een dergelijke schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en Wet CAO) dragen CAO-partijen daartoe over aan de RAS.
- b. een schadevergoedingsactie kan worden ingesteld twee weken nadat de werkgever schriftelijk over dit besluit van het bestuur op de hoogte is gesteld.
- c. besluiten tot publicatie van het aanhangig maken van de procedure als bedoeld onder sub a van dit artikel.

Artikel 10 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht aan de Commissie tijdig alle gegevens te verstrekken ter uitvoering van dit reglement. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat de Commissie de beschikking krijgt over alle nodig geoordeelde gegevens, op een wijze als door de Commissie aangegeven.
2. De werkgever is verplicht aan een door de Commissie aan te wijzen instelling / persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door de RAS nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van dit reglement.
3. Indien een werkgever de verplichtingen uit bovenstaande leden niet nakomt, geldt dit als een ernstige en verwijtbare overtreding van dit reglement.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In de gevallen, waarin de toepassing van dit reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan de Commissie een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen in dit uitvoeringsreglement.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2019 en vervalt met ingang van 1 januari 2020 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 21 november 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*