

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

VAN 1 APRIL 2008 TOT EN MET 31 DECEMBER 2009

INHOUDSOPGAVE

Algemene bepalingen

Artikel 1	Definities en karakter van de CAO	7
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever.....	8
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer.....	8
Artikel 4	Onderaannemers	8
Artikel 5	Uitzendbureaus.....	8
Artikel 6	Grensoverschrijdende arbeid	8

Aanvang en wijziging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 7	Algemeen	9
Artikel 8	Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst	9

Aard en duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel 9	Aard en duur van de arbeidsovereenkomst	10
-----------	---	----

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	11
------------	--	----

Arbeidsduur en arbeidstijd

Artikel 11	Arbeidsduur	12
Artikel 12	Arbeidstijd en rusttijd	12

Functie-indeling

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

Lonen en toeslagen

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

Vakantie, betaald en onbetaald verlof

Artikel 25	Vakantie	17
Artikel 26	Betaald verlof.....	17
Artikel 27	Onbetaald verlof	17
Artikel 28	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	17

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 29	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	18
------------	--	----

Uitkeringen

Artikel 30	Uitkering bij overlijden.....	19
------------	-------------------------------	----

Vergoedingen

Artikel 31	Reistijden- en reiskostenregeling.....	20
------------	--	----

Opleiding en ontwikkeling

Artikel 32	Opleiding en ontwikkeling.....	21
Artikel 33	Studiekosten	21

Werkgelegenheid

Artikel 34	Werkgelegenheid bij contractswisseling	22
Artikel 35	Ontslag	23

Overige bepalingen

Artikel 36	Vakbondsvoorzieningen	24
Artikel 37	Vakbondscontributie	24
Artikel 38	Bindend advies procedure RAS	24
Artikel 39	Bedrijfstakingpensioenfonds	24
Artikel 40	Vervroegde uittreding	24
Artikel 41	Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	24
Artikel 42	Controle Orgaan	24
Artikel 43	Dispensatie	24
Artikel 44	Financiering Branche-organen	25
Artikel 45	Inwerkingtreding en duur	25

CAO-deel voor Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging

Artikel 1	Gelding	26
Artikel 2	Consignatie	26
Artikel 3	Toeslag Glazenwaswerkzaamheden	26
Artikel 4	Gevarentoeslag Glas- en Gevelreinigingswerkzaamheden	27
Artikel 5	Reistijden/Reiskosten	27

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

Artikel 1	Gelding	28
Artikel 2	Referentiefuncties	28
Artikel 3	Minimumsalarisniveau	28
Artikel 4	Inwerkingtreding en duur	29

BIJLAGEN

Bijlage I	Overgangs- en implementatiebepalingen CAO	30
Bijlage II	Dagloon	31
Bijlage III	Referentiefuncties in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche	32
Bijlage IV	Loontabellen	33
Bijlage V	Overdrachtsprotocol vakantiedagen en vakantietoeslag bij contractswisseling	34
Bijlage VI	Model arbeidsovereenkomst voor arbeid met uitgestelde prestatieplicht	35
Bijlage VII	Model arbeidsovereenkomst voor arbeid in objecten met een bedrijfssluiting	37
Bijlage VIII	Geschillencommissie RAS	38
Bijlage IX	Beroepsprocedure Functie-indeling	41
Bijlage X	Reglement Aanvulling Arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	42
Bijlage XI	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2008 – 2009	43

REGISTER

Arbeidsduur	Artikel 11
Arbeidsovereenkomst:	
- aanvang	Artikel 7
- aard	Artikel 9
- beëindiging	Artikel 10
- duur	Artikel 9
- wijziging	Artikel 8
Arbeidsongeschiktheid:	
- uitkering	Artikel 29
- vakantie	Artikel 28
Arbeidstijd en rusttijd	Artikel 12
Arbeidstherapie	Artikel 1 lid 14 en artikel 8 lid 2
Basisuurlonen	Artikel 14 en bijlage IV
Bedrijfshulpverlener: toeslag	Artikel 20
Bedrijfstakpensioenfonds	Artikel 39
Betaald verlof	Artikel 26
Betaling (Wijze van)	Artikel 23
Bijzondere uren: toeslag	Artikel 17 en 19
Bindend advies procedure RAS	Artikel 38
Consignatie	Artikel 16 en artikel 2 IGK-deel
Contractswisseling	Artikel 34 en bijlage V
Dagloon	Bijlage II
Definities	Artikel 1
Feestdagen	Artikel 17 lid 2 en artikel 22
Functie-indeling	Artikel 13
Functies: referentiefuncties	Bijlage III en artikel 2 C-deel
Gevarentoeslag	Artikel 4 IGK-deel
Glazenwaswerkzaamheden: toeslag	Artikel 3 IGK-deel
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Inleerperiode	Artikel 14 lid 6 en artikel 32 lid 1 en 2
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 41 en artikel 4 C-deel
Jeugdige werknemers	Artikel 14 lid 2 en 5
Loongroepindeling	Bijlage III en artikel 2 C-deel
Loontabellen	Bijlage IV en artikel 3 C-deel
Onbetaald verlof	Artikel 27
Onderaannemers	Artikel 4
Ontslag	Artikel 35
Opleiding en ontwikkeling	Artikel 32
Opzegging	Artikel 10
Overdrachtsprotocol bij contractswisseling	Bijlage V
Overgangs- en implementatiebepalingen CAO	Bijlage I
Overwerk: toeslag	Artikel 18 en 19
Protocol	Bijlage VI
Referentiefuncties	Bijlage III en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 12
Reistijden- en reiskostenregeling	Artikel 31 en artikel 5 IGK-deel
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 1f
Specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage IV
Studiekosten	Artikel 33
Toeslag voor:	
- bijzondere uren	Artikel 17
- bedrijfshulpverlener	Artikel 20
- cumulatie toeslagen	Artikel 19
- feestdagen	Artikel 17
- gevaren	Artikel 4 IGK-deel
- glazenwaswerkzaamheden	Artikel 3 IGK-deel

- overwerk	Artikel 18
- specialistentoeslag	Artikel 14 en bijlage IV
- vakantietoeslag	Artikel 24
- vereenvoudigingstoeslag	Artikel 34 lid 2 en bijlage I
- voorman/-vrouw	Artikel 15
- waarneming	Artikel 21
Uitkering:	
- bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 29
- bij overlijden	Artikel 30
Uitzendbureaus	Artikel 5
Vakantie	Artikel 25
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 28
Vakantiedagen bij contractswisseling	Bijlage V
Vakantietoeslag	Artikel 24
Vakbondscontributie	Artikel 37
Vakbondsvoorzieningen	Artikel 36
Vereenvoudigingstoeslag (VET)	Artikel 34 lid 2 en bijlage I
Verlof:	
- betaald	Artikel 26
- onbetaald	Artikel 27
Vervroegde uittreding	Artikel 40
Voorman/-vrouw	Artikel 15
Waarnemingstoeslag	Artikel 21
Werkgelegenheid bij contractswisseling	Artikel 34
Wijziging arbeidsovereenkomst	Artikel 8

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Tussen ondergetekenden:

de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB), gevestigd te
's-Hertogenbosch, als partij ter ene zijde

en de

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

elk als partij ter andere zijde;

welke verenigingen als rechtspersoon zijn erkend en tot het aangaan van CAO's krachtens haar Statuten bevoegd zijn, zijn de volgende CAO's aangegaan.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

DEFINITIES EN KARAKTER VAN DE CAO

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf:**
Iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord.
2. **Werkgever:**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
3. **Werknemer:**
Iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 werkt in een functie die volgens het Orbasysteem niet hoger gewogen wordt dan 100 punten, met uitzondering van de werknemers genoemd in het C-deel van deze CAO.
4. **Uitzendkracht:**
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt dan wel de gedetacheerde werknemer die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. **Bestuurder:**
Hij of zij die alleen of met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.
6. **Vakvereniging(en):**
FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
7. **Basisuurloon:**
Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de cao waarover de toeslagen van artikel 15, 17 en 18 van deze cao berekend worden.
8. **Bruto uurloon:**
Het loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.
9. **Bruto loon:**
Het loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag.
10. **Dagloon:**
Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage II.
11. **Echtgeno(o)t(e):**
Als er in deze cao wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer duurzaam samenleeft en een gezamenlijke huishouding voert. Dit moet wel worden aangetoond met het wettelijk geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract.
12. **Regio:**
Het geografisch gebied waarbinnen de werknemer werkzaam is en dat begrensd wordt door een gebied ter grootte van 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang van de arbeidsovereenkomst.
13. **Arbeidstherapie:**
Een kortdurende activiteit als onderdeel van reïntegratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.

14. Karakter van de CAO:

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

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

Artikel 4

ONDERAANNEMERS

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

ARTIKEL 5

UITZENDBUREAUS

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

ARTIKEL 6

GRENSOVERSCHRIJDENDE ARBEID

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

AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 7

ALGEMEEN

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

De werkgever vermeldt in de arbeidsovereenkomst in ieder geval:

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

ARTIKEL 8

WIJZIGINGEN TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 9

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk de volgende arbeidsovereenkomsten aangaan:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - b. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 3 maanden worden verlengd.
 - c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter vervanging van een met name genoemde arbeidsongeschikte werknemer. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor de tijd van 2 jaar zijn aangegaan.
 - d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximum van 36 maanden voor een nader omschreven karwei (karwei: werkzaamheden in verband met speciale en/of eenmalige schoonmaakopdrachten en waarvan het einde objectief bepaalbaar is). Indien deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode korter dan 36 maanden, kan deze arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668a BW worden gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.
 - e. Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd met een maximum van 6 maanden dan wel voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt een minimum van 8 uur per periode van 4 weken. De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht is in het bijzonder bedoeld voor die arbeidsrelaties waarbij de werkzaamheden met zich meebrengen dat het aantal te werken uren per periode aanmerkelijk wisselend is. Deze overeenkomst zal worden aangegaan volgens het model dat als bijlage VI bij deze CAO is opgenomen.
 - f. Met de werknemer werkzaam op een object met een vaste bedrijfssluiting wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met een spaarurenregeling overeengekomen volgens het model dat als bijlage VII bij deze CAO is opgenomen.
 - g. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De eerste 2 maanden van een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst wordt afgesproken dat geen proeftijd zal gelden of een kortere periode wordt overeengekomen.
3. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst kan slechts een proeftijd worden overeengekomen voor zover sprake is van een nieuwe functie. Bij onvoldoende functioneren in de nieuwe functie zal binnen de proeftijd de oude functie met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden aan de werknemer worden aangeboden.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend of in strijd met het bepaalde in lid 1 verlengd wordt, wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 10

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.
2. Tijdens de overeengekomen proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3. Van rechtswege na het verstrijken van de schriftelijk overeengekomen duur bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur volgens artikel 9 lid 1 sub a t/m f.
4. Door opzegging.
 - a. Door de werknemer:

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:

 1. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
 2. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste zes weken zal bedragen.
 - b. Door de werkgever:

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het CWI, de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:

 1. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 2. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 3. ten aanzien van de werknemer vanaf 45 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van het 45e jaar heeft geduurd, zulks tot een maximum van 13 weken extra;
 4. ten aanzien van de werknemer vanaf 50 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bepaald in het Reglement van het Bedrijfspensioenfonds, dient de opzegtermijn steeds een minimum termijn van 3 weken te bedragen, indien de arbeidsovereenkomst minstens één jaar heeft geduurd.
5. Op iedere andere wijze die de wet toestaat, met name wegens ontslag op staande voet (artikel 7:677 BW) of in gevallen waarin gewichtige redenen (artikel 7:685 BW) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Arrondissementsrechtbank sector Kanton rechtvaardigen.
6. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - a. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer een VUT-uitkering ontvangt van de Stichting Vrijwillig Uittreden Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (SUS);
 - b. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij door partijen anders is overeengekomen.

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

ARTIKEL 11 ARBEIDSDUUR

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

ARTIKEL 12 ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJD

1. Op werknemers is de Arbeidstijdenwet onverkort van toepassing.
2. Voor de werknemer die gedurende de normale arbeidsduur werkzaam is in een rooster waarbij zowel gedurende de daguren, avonduren als de nachturen werkzaamheden kunnen worden verricht, zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. het rooster dient uiterlijk 4 weken tevoren bekend te worden gemaakt aan de werknemer.
 - b. een dienst zal minimaal 4 uur en maximaal 9 uur per dag bedragen en er zal geen sprake zijn van gebroken diensten.
 - c. de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week zal in afwijking van artikel 11 bereikt worden over gemiddeld 12 weken.
 - d. in afwijking van de Arbeidstijdenwet bedraagt per 52 weken het aantal nachtdiensten eindigend na 2.00 uur maximaal 140, of maximaal 38 uur arbeid tussen 0.00 uur en 6.00 uur per 2 weken.
 - e. gedurende een loonperiode van 4 weken worden maximaal 20 diensten ingeroosterd.
3. Als de werkgever nieuwe werkzaamheden opdraagt aan een werknemer die zijn of haar normale werkzaamheden al heeft beëindigd, dan wordt de tijd tussen de normale en de nieuwe werkzaamheden als arbeidstijd beschouwd met een maximum van een uur.

FUNCTIE-INDELING

ARTIKEL 13

FUNCTIE-INDELING

1. De werkgever is verplicht de functie van de werknemer in een loongroep in te delen met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage III¹.
Als een werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie, kan hij of zij gebruik maken van de beroepsprocedure of kan de RAS worden verzocht om de functie te laten wegen volgens het Orbasysteem op basis van een door werkgever en werknemer geaccordeerde functiebeschrijving. De kosten voor de werkgever worden door de RAS vergoed.
Voor de beroepsprocedure wordt verwezen naar bijlagen VIII en IX.
2. De referentiefuncties worden om de vijf jaar bijgewerkt.
3. Een werknemer kan in meerdere functies worden ingedeeld onder de voorwaarde dat er sprake is van het uitvoeren van verschillende functies op verschillende objecten.

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

LONEN EN TOESLAGEN

ARTIKEL 14

BASISUURLOON EN SPECIALISTENTOESLAG

1. Er zijn 3 loongroepen. Specialistische functies genoemd in groep II en IV van bijlage III ontvangen 5% toeslag op het basisuurloon.
2. De jeugdlonen zijn als volgt gerelateerd aan het basisuurloon bij 0 dienstjaren:
17 jaar en jonger: 45%
18 jaar: 55%
19 jaar: 65%
20 jaar: 75%
21 jaar: 85%
3. De werknemer ontvangt tenminste het basisuurloon dat overeenkomt met zijn leeftijd of aantal dienstjaren van de loongroep waarin zijn functie is ingedeeld overeenkomstig bijlage III.
4. Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren dient te worden uitgegaan van de datum van indiensttreding. Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
5. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.
6. Gedurende de eerste 12 maanden (inleerperiode) van het dienstverband bedraagt het basisuurloon voor werknemers van 22 jaar en ouder 85% van het hoogste uurloon in de loongroep. Voor jeugdige werknemers geldt het bedrag als genoemd in lid 3 en 4 van bijlage IV. (Zie ook artikel 32 lid 1 en 2).
7. De basisuurlonen en de basisuurlonen tijdens de inleerperiode per 1 april 2008 en per 1 januari 2009 zijn opgenomen in bijlage IV.

ARTIKEL 15

TOESLAG VOORMAN/-VROUW

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

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

2. Met ingang van 1 januari 2009 komt deze toeslag te vervallen. Vanaf dat moment wordt de voorman/-vrouw een loongroep hoger ingedeeld dan de loongroep van de werknemers waarop toezicht wordt gehouden.
3. De functie voorman/-vrouw volgens referentiefunctie 21.03 komt met ingang van 1 april 2008 te vervallen².

ARTIKEL 16

CONSIGNATIE

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

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

ARTIKEL 17

TOESLAG BIJZONDERE UREN

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

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 uur tot 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	150
06.00 uur tot 21.30 uur	0	0	0	0	0	50	50	150
21.30 uur tot 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	150

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

ARTIKEL 18

TOESLAG OVERWERK

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

ARTIKEL 19

TOESLAGEN VOOR OVERWERK EN BIJZONDERE UREN

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

ARTIKEL 20

TOESLAG BEDRIJFSHULPVERLENER

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

ARTIKEL 21

WAARNEMINGSTOESLAG

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

ARTIKEL 22

FEESTDAGEN

Indien de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 17 lid 2) ontvangt deze het loon over deze dag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.³

³ Zie uitspraak Geschillencommissie Ras d.d. 10 oktober 2007, waaruit blijkt dat bij verschuiven van werkdagen in een structureel en vooraf vaststaand arbeidspatroon als gevolg van een feestdag de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon van de betreffende feestdag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.

ARTIKEL 23

WIJZE VAN BETALING

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

ARTIKEL 24

VAKANTIETOESLAG

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

VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF

ARTIKEL 25 VAKANTIE

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

ARTIKEL 26 BETAALD VERLOF

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

ARTIKEL 27 ONBETAALD VERLOF

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

ARTIKEL 28 VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 29

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

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

2. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband wordt de periode bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
3. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op reïntegratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde uitkeringspercentages verlaagd tot 70% van het dagloon.
4. Werknemers jonger dan vijftig jaar krijgen de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid het dagloon niet betaald met een maximum van 4 uur per dag en ten hoogste drie keer per jaar.
5. Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever 100% van het dagloon door. Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Een bedrijfsongeval moet altijd binnen 24 uur na vaststelling van de arbeidsongeschiktheid worden gemeld bij de werkgever.

UITKERINGEN

ARTIKEL 30

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt, krijgen de nabestaanden een overlijdensuitkering. De uitkering wordt berekend over het bruto loon van het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Heeft de overleden werknemer nog inkomen tegoed uit Ziektewet, WAO of WIA, dan wordt dit van de uitkering afgetrokken.

Onder nabestaanden wordt verstaan:

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

VERGOEDINGEN

ARTIKEL 31 REISTIJDEN- EN REISKOSTENREGELING

REISKOSTEN

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

REISUREN

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

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

ARTIKEL 32

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

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

ARTIKEL 33

STUDIEKOSTEN

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

WERKGELEGENHEID

ARTIKEL 34

WERKGELEGENHEID BIJ CONTRACTSWISSELING

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

De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties over een periode van 12 maanden voorafgaand aan de contractswisseling en het verliezende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was.

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

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

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

Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meerkilometers woon-werkverkeer conform artikel 31 lid 3 van de CAO.
6. Het verwervende bedrijf dient bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de bepalingen van artikel 8 van de CAO en met de volgende bepalingen:
 - a. het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd;
 - b. het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt.
7. Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding als genoemd in artikel 34 lid 3 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
 - vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
 - als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.
8. Op de overdracht van vakantiedagen en vakantietoelage bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage V van de CAO.

ARTIKEL 35

ONTSLAG

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

OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 36

VAKBONDSVOORZIENINGEN

1. Als de vakvereniging(en) uiterlijk 2 weken vooraf daar om vragen, zal de werkgever verzuim met behoud van loon toestaan voor kaderleden met uitzondering van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden die aan de vakvereniging(en) kenbaar gemaakt zal worden. De kosten van dit verzuim kunnen door de werkgever gedeclareerd worden bij de RAS.
2. Vakverenigingen hebben de mogelijkheid om overleg te voeren met werknemers in de opkomstruimte van het object waarbij de volgende regels in acht worden genomen:
 - vakbondswerk vindt buiten werktijd plaats en de voortgang van de werkzaamheden wordt niet belemmerd;
 - het voornemen om een object te bezoeken wordt tenminste 2 dagen tevoren aan de werkgever gemeld;
 - er zal geen inmenging, observatie en registratie plaatsvinden van de werknemers die de bijeenkomst van de vakverenigingen bezoeken.

ARTIKEL 37

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december van de jaren 2008 en 2009 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten. Voor het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie wordt verwezen naar bijlage X.

ARTIKEL 38

BINDEND ADVIES PROCEDURE RAS

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS wordt verwezen naar bijlage VIII.

ARTIKEL 39

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

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

ARTIKEL 40

VERVROEGDE UITTREDING

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

ARTIKEL 41

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. (E-mail: RAS@wispa.nl)
2. De Statuten en Reglementen van de RAS maken deel uit van de CAO.

ARTIKEL 42

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.

ARTIKEL 43

DISPENSATIE

De RAS is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van de bepalingen van deze overeenkomst toe te staan. De Wet op de Ondernemingsraden blijft hierbij onverminderd van toepassing.

ARTIKEL 44

FINANCIERING BRANCHE-ORGANEN

1. De werkgever is ten behoeve van de RAS, het Controle Orgaan, het O&O-fonds 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 is vastgesteld op 0,75% (exclusief BTW) van de loonsom in het lopende jaar.

ARTIKEL 45

INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst wordt geldig op 1 april 2008. De overeenkomst eindigt op 31 december 2009, met uitzondering van de artikelen 1, 41, 42 en 44 inclusief bijbehorende statuten en reglementen, welke eindigen op 31 december 2010. Voor beëindiging van deze overeenkomst is geen opzegging door of namens een van de partijen nodig.

CAO-DEEL VOOR INDUSTRIËLE-, GEVEL- EN KALAMITEITENREINIGING

ARTIKEL 1 GELDING

1. Dit deel van de overeenkomst geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers in de sector Industriële-, Gevel- en Kalamiteitenreiniging. Hieronder wordt verstaan de werknemers die werkzaam zijn in één van de navolgende functies⁴, en waarbij sprake is van karwei- dan wel specialistische contractswerkzaamheden, en die tenminste voldoen aan de volgende kenmerken:
 - veelal werkzaam op externe locatie, waartoe veel verplaatsingen nodig zijn;
 - vaak buitenwerk en daardoor weersafhankelijk;
 - groot afbreukrisico;
 - noodzaak van specialistische opleiding;
 - relatief zware fysieke belasting;
 - relatief grote gezondheidsrisico's en gevaren, waardoor aan werknemers bijzondere eisen worden gesteld op het gebied van arbo en veiligheid;
 - veelal piekbelasting.

Functies:

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

2. Het algemene deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is onverkort van toepassing wanneer dit deel van de CAO voor de in lid 1 bedoelde werknemers geen andere regeling treft.

ARTIKEL 2 CONSIGNATIE

Als de IGK-medewerker buiten de reguliere werktijd direct oproepbaar moet zijn voor het verrichten van werkzaamheden en daarvoor permanent bereikbaar moet zijn, geldt het volgende:

- De periode dat deze werknemer beschikbaar moet zijn (periode van consignatie) duurt maximaal één volledige week per twee weken. Er wordt gebruik gemaakt van een mobiele telefoon. Voor elke week van beschikbaar zijn (consignatie) wordt € 50,- bruto vergoed.
- Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen, dan zal aan hem per opkomst het loon worden doorbetaald. De vergoeding daarbij is minimaal gelijk aan 2 uur loon.
- Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen ten tijde van een nachtdienst, geldt aansluitend aan de duur van de oproep een rusttijd van minimaal 11 uren. Indien rusturen vallen op uren van de dag waarop normaal gewerkt zou worden moeten deze uren doorbetaald worden.

ARTIKEL 3 TOESLAG GLAZENWASWERKZAAMHEDEN

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

⁴ Voor een beschrijving van de referentiefuncties kan het functiehandboek op de website www.ras.nl worden geraadpleegd.

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

2. Aan de werknemer bij glazenwaswerkzaamheden die met twee werknemers wordt uitgezonden en aan wie een lijst met de te verrichten werkzaamheden wordt uitgereikt en die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het werk en die het beheer heeft over de door de klanten betaalde vergoedingen, wordt 2% van het basisuurloon extra betaald boven het in artikel 14 en bijlage IV van het algemene deel van de CAO genoemde basisuurloon.
3. Indien een werknemer bij glazenwaswerkzaamheden zelf meewerkt en tevens toezicht houdt op drie of meer andere werknemers, geldt het bepaalde in artikel 15 van het algemene deel van de CAO.

ARTIKEL 4

GEVARENTOESLAG GLAS- EN GEVELREINIGINGS-WERKZAAMHEDEN

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

ARTIKEL 5

REISTIJDEN/REISKOSTEN

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

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

ARTIKEL 1 GELDING

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

ARTIKEL 2 REFERENTIEFUNCTIES

Functies:

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

ARTIKEL 3 MINIMUM-SALARISNIVEAU

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal met ingang van 1 april 2008 worden verhoogd met 3,5% en met ingang van 1 januari 2009 worden verhoogd met 3%.

ARTIKEL 4

INWERKINGTREDING EN DUUR

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

BIJLAGE I OVERGANGS- EN IMPLEMENTATIEBEPALINGEN CAO

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

De overgangsregeling wordt als volgt berekend:

a) Het "totaal uurloon oud" wordt vastgesteld als de som van

- Oud basisuurloon
- Persoonlijke toelage per uur
- Overgangstoelage per uur
- Ervaringsjarentoelage per uur
- Aantal extra vakantiedagen maal 0,4%
- Eindejaarsuitkering omgerekend in een bedrag per uur

b) Totaal uurloon oud wordt verhoogd met 3,5%.

c) Totaal uurloon nieuw wordt vastgesteld op basis van artikel 14 en bijlage IV van de CAO.

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

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

BIJLAGE II DAGLOON

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

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

Toelichting van de verschillende elementen:

- Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte­dag, inclusief eventueel loon over vakantie­dagen, doch exclusief vakantie­toeslag, overwerk­betaling en eventueel ziekengeld.
- Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantie­dagen en feest­dagen in die periode waarop normaal zou zijn gewerkt.
- Onbetaald verlof: Dagen waarop de werknemer overeenkomstig artikel 27 onbetaald verlof geniet.
* Onbetaald verlofdagen worden in mindering gebracht als het ziekengeld aansluit aan onbetaald verlof dat is gevolgd op betaald verlof.
- Werkdagen in die periode: Referteperiode van drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziekte­dag: dit is 65 respectievelijk 60 dagen (of zoveel dagen korter als men later in de periode in dienst kwam).

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

BIJLAGE III REFERENTIEFUNCTIES IN DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE IV LOONTABELLEN

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

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

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE V
OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG BIJ
CONTRACTSWISSELING

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

BIJLAGE VI MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEID MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT

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

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

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

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

Artikel 3

- a. De dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk ... maanden/voor onbepaalde tijd⁵.
- b. De eerste twee maanden van deze dienstbetrekking gelden als proeftijd.

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

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

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

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

Artikel 7

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

⁵ Doorhalen wat niet van toepassing is.

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

Volgens de CAO wordt aan de hand van dit overzicht de vakantietoeslag van 8% berekend en dient het aantal opgebouwde vakantie-uren te worden vastgesteld naar rato van het aantal vakantie-uren, dat de werknemer zou hebben, indien hij gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zou zijn geweest.
De werknemer kan niet verplicht worden de aldus opgebouwde vakantie-uren op te nemen in de minimum garantie-uren, indien de werkgever gedurende die garantie-uren geen werk zou hebben.

Artikel 9 a. De werknemer zal de arbeid verrichten in de regio

b. Omtrent de reisen en de reiskosten zijn werkgever en werknemer geen/de navolgende vergoeding⁶ overeengekomen:

- reiskosten:
- reisen:

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

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

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

In tweevoud opgemaakt te, op

Handtekening werknemer⁷

Handtekening werkgever

⁶ Doorhalen wat niet van toepassing is.

⁷ Bij minderjarigheid van de werknemer dient voor akkoord mede ondertekend te worden door ouders/pleegouders/voogd.

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

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

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

BIJLAGE VIII GESCHILLENCOMMISSIE RAS

Artikel 1 TAAK GESCHILLENCOMMISSIE RAS

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

Artikel 2 SAMENSTELLING GESCHILLENCOMMISSIE RAS

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

Artikel 3 WERKWIJZE GESCHILLENCOMMISSIE RAS

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

Artikel 4 VERZOEK

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

Artikel 5 REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE

- a. Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil kan door iedere CAO-partij optredend namens werkgever(s) en werknemers(s) en/of door iedere werkgever en werknemer worden gedaan.
- b. De termijn voor het indienen van een verzoek bedraagt maximaal zes maanden, te rekenen vanaf het ontstaan van het geschil volgens artikel 4 onder c van dit reglement.
- c. De kosten voor het indienen van een verzoek bedragen € 35,-.
- d. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris (Geschillencommissie RAS, Postbus 90154, 5000 LG, Tilburg).
- e. Het verzoek bevat een beknopt overzicht van de feiten, een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener(-s) wenst/wensen en een kopie van de mededeling van artikel 4 onder b van dit reglement.
- f. De secretaris zendt een ontvangstbevestiging en een verklaring dat de partij, die het verzoek heeft gedaan, zich verbindt de beslissing van de RAS als bindend te aanvaarden. Deze verklaring dient, ondertekend binnen veertien dagen na verzending, aan de secretaris te worden geretourneerd.
- g. De secretaris beoordeelt of er sprake is van een geschil en of het verzoek voldoet aan de voorwaarden van dit reglement. Zonodig wordt de partij die het verzoek doet in de gelegenheid gesteld binnen veertien dagen aanvullende informatie te verstrekken.
- h. De secretaris zendt het verzoek vervolgens ter reactie aan de wederpartij. Tevens zendt hij de wederpartij ter ondertekening de verklaring dat deze zich verbindt de beslissing van de RAS als bindend te aanvaarden. De wederpartij wordt een termijn van veertien dagen na verzending ter reactie gegund. Indien dringende redenen daarvoor aanwezig zijn, kan de secretaris deze termijn met maximaal veertien dagen verlengen.
- i. Indien het geschil naar het oordeel van de secretaris onvoldoende duidelijk is, wordt een extra ronde van hoor en wederhoor ingelast waarbij partijen veertien dagen de tijd krijgen om te reageren.
- j. De laatste reactie van de wederpartij wordt ter kennisneming toegezonden aan de persoon die het verzoek heeft gedaan.
- k. Indien een partij de in dit artikel onder f en h bedoelde verklaring niet binnen de daarvoor gestelde termijn retour zendt, neemt de Geschillencommissie geen beslissing. De secretaris stelt partijen daarvan in kennis.
- l. Indien de secretaris oordeelt dat het verzoek en de reactie van de wederpartij duidelijk en volledig zijn, legt hij het verzoek schriftelijk voor aan de Geschillencommissie.
- m. Indien de Geschillencommissie van mening is dat op basis van de onder artikel 1 van dit reglement genoemde bronnen geen uitspraak kan worden gedaan, wordt het verzoek niet-ontvankelijk verklaard. De Geschillencommissie zal het bestuur van de RAS informeren over de reden van de niet-ontvankelijk verklaring en de inhoud van de betreffende zaak.
- n. Indien de Geschillencommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijk reactie.
- o. De Geschillencommissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen alsmede zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris tenminste zeven dagen voor de zitting daarvan op de hoogte.
- p. De secretaris deelt de uitspraak binnen veertien dagen, nadat de Geschillencommissie een beslissing heeft genomen, aan partijen mede.
- q. Deze geschillenprocedure laat onverlet dat partijen het verzoek, waarmee zij zich tot de Geschillencommissie richten, alsnog aan de bevoegde rechter voorleggen.

Artikel 6 JAARVERSLAG EN RAPPORTAGE

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

BIJLAGE IX

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

Indien een werknemer bezwaren heeft tegen zijn functie-indeling, kan hij daartegen beroep instellen bij de Commissie Functie-indeling RAS. Onderstaand treft u een omschrijving van de hoofdlijnen van deze procedure.

Voor de volledige tekst van de bindend adviesprocedure wordt verwezen naar het Reglement Geschillencommissie.

1. - Alvorens de RAS te verzoeken een uitspraak te doen over de functie-indeling, dient de werknemer zijn bezwaren kenbaar te maken aan zijn werkgever.
 - Werkgever en werknemer treden naar aanleiding daarvan met elkaar in overleg.
 - Indien dit niet binnen 14 dagen tot een oplossing van het geschil leidt, deelt werknemer schriftelijk mede dat hij voornemens is de Commissie Functie-indeling RAS te verzoeken een bindend advies over het geschil uit te brengen.
 - De werknemer kan, indien ook dit niet binnen 14 dagen tot een oplossing leidt, zich tot de Commissie Functie-indeling RAS wenden met het verzoek een uitspraak in het geschil te doen.

2. Het verzoek aan de RAS bevat:
 - een beknopt overzicht van de bezwaren;
 - een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
 - een gemotiveerde omschrijving van de beslissing die de werknemer wenst;
 - een kopie van de mededeling zoals onder 1 genoemd;
 - een verklaring dat de werknemer de beslissing van de Commissie Functie-indeling RAS als bindend aanvaardt.

3. De termijn voor het indienen van een verzoek bedraagt maximaal 6 maanden nadat de bezwaren tegen de functie-indeling zijn ontstaan.

4. De kosten, welke aan deze procedure zijn verbonden, bedragen € 35,-.

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

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december van de jaren 2008 en 2009 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaalt in dit reglement.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

BIJLAGE XI

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

1. Werkgeversbijdrage

Partijen hebben afgesproken om de werkgeversbijdrage te continueren voor 2008 en 2009.

2. Werkingssfeer en AVV

Partijen zullen zich inspannen om, in overleg met partijen betrokken bij de CAO Thuiszorg, de problematiek rondom de werkingssfeer van de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en de werkingssfeer van de CAO Thuiszorg op te lossen. Als dit overleg niet tot resultaat leidt, zullen partijen overleg hebben over een aparte CAO voor de sector Schoonmaak in de thuiszorg bij overeenkomen waarvan de werkingssfeer van de CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf zal worden aangepast.

3. Controle naleving CAO

Partijen komen overeen om de inspanningen op het gebied van naleving van de CAO te verhogen, zodanig dat elk onder de werkingssfeer van de CAO vallend bedrijf een keer per drie jaar wordt gecontroleerd. Daarnaast willen partijen het sanctiebeleid aanscherpen; concrete besluiten zullen worden genomen door het Bestuur van de RAS.

4. Contractwisseling

Partijen komen overeen om in 2009 de werking van artikel 34 van de CAO inzake contractwisseling te evalueren. Deze evaluatie vindt plaats binnen het Bestuur RAS in aanwezigheid van de leden van de CAO-onderhandelingsdelegatie.

5. Roosters

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

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

6. Dagschoonmaak

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

7. Inburgering

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

8. Goede doelen

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

9. Vakantie

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

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

**BIJLAGEN
BEHOREND BIJ**

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

VAN 1 APRIL 2008 TOT EN MET 31 DECEMBER 2009

INHOUD

Bijlagen

Statuten en Reglement RAS

Statuten en Reglement Controle Orgaan

Statuten en Reglementen O&O-fonds

BIJLAGE

=====

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's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
2. De RAS tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van de volgende activiteiten:
 - Het verstrekken van informatie over de uitleg van bepalingen van de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
 - Het verlenen van eventuele dispensatie ten aanzien van de toepassing van de CAO's of bepalingen daaruit.
 - Het conform de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, respectievelijk daarin opgenomen reglementen, adviseren in en beslechten van geschillen over de toepassing van de CAO's. Deze geschillen kunnen hetzij door partijen bij de CAO's, hetzij door individuele partijen bij de RAS aanhangig worden gemaakt (zie: artikel 38 en Bijlage VIII CAO).
 - Het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van de door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken.
 - Het geven van voorlichting m.b.t. de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak.
 - Het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de tot de voor de bedrijfstak relevante arbeidsmarkt te realiseren.
 - Het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid.
 - Het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR.
 - Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren.
 - 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;

- De vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.
- Het ten behoeve van 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 bijblijven 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.
- Het toezicht houden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de volgende stichtingen c.q. organen bij de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf:
 - 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;
 - Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven. 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 RAS;
 - het O&O-fonds en het Controle Orgaan als bedoeld in het tweede lid;
 - de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven, ter behandeling van aangelegenheden betreffende medezeggenschapsorganen, een en ander op grond van artikel 41 lid 1 c.q. hoofdstuk VII van de Wet op de Ondernemingsraden. De Bedrijfscommissie wordt aangemerkt als een subsidie verzoekende instelling.

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 6 en maximaal 8 personen, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.
2. Werkgevers- en werknemersorganisaties bepalen onderling hoeveel bestuursleden elk der organisaties 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;
 - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsuitvoering.

Artikel 9 SECRETARIAAT

Het bestuur en de directeur worden in de uitvoering van hun taken 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 10 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 vakantie ten laste van de RAS volgens door het bestuur daartoe vast te stellen regelen.

Artikel 11 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 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 goedkeuren van de begroting van het Controle Orgaan, van het O&O-fonds en van de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven;
 - 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. 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 12

GEHEIMHOUDING

De leden van het bestuur, de directeur alsmede de secretaris 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 13

VERTEGENWOORDIGING IN EN BUITEN RECHTE

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

Artikel 14

TAKEN

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

- a. Het informeren van de fondsbesturen over de gevolgen respectievelijk resultaten vanuit het CAO-overleg ten aanzien van de activiteiten van de Stichtingen.
- b. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van 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.
- 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, de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven, alsmede het innen respectievelijk doen innen van deze bedragen.
 - d. Het uitkeren van de geïnde gelden overeenkomstig de door de RAS vastgestelde begrotingen aan het Controle Orgaan, het O&O-fonds, de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven.

Artikel 15

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 16

BEGROTING, REKENING EN VERANTWOORDING, JAARVERSLAG

1. Het bestuur ontwerpt jaarlijks een begroting van ontvangsten en uitgaven, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2, 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, de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven. De kosten van het Controle Orgaan, het O&O-fonds, de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven worden bepaald aan de hand van de door genoemde stichtingen opgestelde en door de RAS goedgekeurde begrotingen.

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. Voor administratief en geldelijk beheer kan onder verantwoordelijkheid van de RAS een administrateur worden benoemd.
3. 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.

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.

In dit gepresenteerde verslag vindt ook een rapportering plaats van een door het Bestuur aangewezen externe registeraccountant.

4. De secretaris of indien aangesteld de directeur brengt tweejaarlijks verslag uit aan het bestuur over de werkzaamheden van de RAS in de afgelopen twee jaar.
5. Het verslag zoals genoemd onder lid 3, alsmede het verslag van werkzaamheden van de secretaris of indien aangesteld 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.
6. De jaarrekening en het jaarverslag zijn openbaar. Deze, alsmede de accountantsverklaring, worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

Artikel 17

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 vastgesteld tijdstip te voldoen, zal betrokkene bij niet betaling binnen de 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 € 15,- 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 18

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 1 week van te voren is bijeengeroepen.
3. Voor rechtsgeldige wijziging van de statuten dienen tenminste twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden van werknemerszijde aanwezig te zijn.

Artikel 19

ONTBINDING

1. De RAS zal worden ontbonden door het bestuur met in achtneming van artikel 18 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 20

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 21

INSCHRIJVING IN HET STICHTINGENREGISTER

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het Stichtingenregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken 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 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 22

TERVISIELEGGING

Het reglement en de statuten, alsmede de in de statuten en het reglement aangebrachte wijzigingen zullen eerst in werking treden als een volledig exemplaar van de stukken, onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend voor eenieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht te Tilburg.

Artikel 23

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: 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 met uitzondering van uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen.
Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis, 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: ingaande 1 januari 1996 treedt als administrateur op Interpolis Pensioenbeheer B.V., gevestigd te Utrecht, handelend onder de naam Syntrus Achmea Pensioenbeheer.
7. Statuten: de statuten Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.
8. Reglement: het onderhavige huishoudelijk reglement.

Artikel 2

BIJDRAGE

De hoogte der bijdrage in een bepaald jaar als bedoeld in artikel 14 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 achtname van het daaromtrent bepaalde in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Bedoeld percentage staat in artikel 63 CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf vermeld. In de bijdrage zijn de kosten voor de RAS, het

Controle Orgaan, het O&O-fonds en de Bedrijfscommissie voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijven begrepen.

Artikel 3

VOORSCHOTBIJDRAGE

1. 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 dat 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 dat 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.
2. 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.

Artikel 4

BEZWAAR

1. Bezwaren omtrent de (hoogte van de) door het bestuur bepaalde jaarlijkse bijdragen, als bedoeld in artikel 2 van dit reglement, over het premieplichtig loon dan wel de op basis daarvan bepaalde voorschotbijdrage dienen binnen 14 dagen na datum van verzending van de brief waarin het bedrag of de voorschotbijdrage 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 de voorschotbijdrage 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 volgende bijlagen (indien van toepassing);

- Facturen betrekking hebbend op de jaarlijkse bijdrage en/of de op basis daarvan bepaalde voorschotbijdrage 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.
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 buitengerechterlijke als gerechtelijke, in rekening te brengen. De buitengerechterlijke 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.
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 ontvangen financiële middelen af te leggen, indien het bestuur daarom verzoekt.

Artikel 7

ONVOORZIENE GEVALLEN

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

Artikel 8

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.

Artikel 9

INWERKINGTREDING

Dit reglement is per 1 januari 1990 in werking getreden.

BIJLAGE

=====

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 erop toe te zien dat de bepalingen van de CAO's 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:
 - het houden van toezicht op de naleving van de CAO's 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's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf;
 - het optreden in en buiten rechte ter verkrijging van maatregelen tegen hen die stelselmatig de bepalingen van de CAO's niet getrouw naleven.

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. 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.
- b. Het publiceren van het aanhangig maken van de procedure en/of uitspraak als bedoeld onder a.

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 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 consulenten 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

1. Het bestuur van het Controle Orgaan is paritair samengesteld en bestaat uit minimaal 6 personen. Het bestuur wordt gevormd door de leden van het bestuur van de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, gevestigd te Tilburg. Werkgevers- en werknemersorganisaties bepalen onderling hoeveel bestuursleden elk der organisaties mag benoemen. Het aantal leden van de afzonderlijke organisatie geldt daarbij als uitgangspunt.
2. Voor elk bestuurslid kan een plaatsvervangend bestuurslid worden benoemd. Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij ontstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.
3. Benoeming van een bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar. Een bestuurslid en plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.
4. Indien het aantal bestuursleden daalt beneden het voorgeschreven aantal, blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.
5. De werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde bestuursleden te vervangen.

Artikel 8

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 9

BEVOEGDHEID BESTUUR

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

Artikel 10 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 11 DIRECTEUR

1. Het Bestuur kan de directeur van de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en glazenwassersbranche (RAS), eveneens gevestigd te Tilburg, ook als haar 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. Als de aanstelling tot directeur RAS eindigt, eindigt ook de aanstelling als directeur van het Controle Orgaan.
3. De directeur werkt naast, met en voor het bestuur en heeft dan in elk geval de volgende taken:
 - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsontwikkeling;
 - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsuitvoering.

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 vakantie 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 stemmen als die van de aanwezigen van 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. 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 het Controle Orgaan;
 - b. de wijziging van de statuten respectievelijk de ontbinding van het Controle Orgaan.
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 15 **GEHEIMHOUDING**

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

Artikel 16

VERTEGENWOORDIGING IN EN BUITEN RECHTE

Het Controle Orgaan wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur of door de voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk.

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 ontwerpt jaarlijks een begroting van ontvangsten en uitgaven, welke is gespecificeerd volgens de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2, voor het komende boekjaar dat gelijk is aan het kalenderjaar.
Deze ontworpen begroting wordt jaarlijks ter goedkeuring voorgelegd aan de RAS 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 het Controle Orgaan ter inzage worden neergelegd.
2. Voor administratief en geldelijk beheer kan onder verantwoordelijkheid van het Controle Orgaan een administrateur worden benoemd.
3. 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, conform de doeleinden van artikel 2.
Een subsidie-ontvangende instelling dient jaarlijks een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 en een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het financieel jaarverslag van het Controle Orgaan.

4. 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 benoemde 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.
5. De secretaris brengt tweejaarlijks verslag uit aan het bestuur over de werkzaamheden van het Controle Orgaan in de afgelopen twee jaar.
6. Het verslag zoals genoemd onder lid 4, alsmede het verslag van werkzaamheden van de secretaris 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.
7. De jaarrekening en het jaarverslag zijn openbaar. Deze, alsmede de accountantsverklaring, worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

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 1 week van te voren bijeen is geroepen.
3. Voor rechtsgeldige wijziging van de statuten dienen tenminste twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden van werknemerszijde aanwezig te zijn. De statutenwijziging behoeft voorafgaande goedkeuring door de RAS.

Artikel 20

ONTBINDING

1. Het Controle Orgaan zal worden ontbonden door het bestuur met in achtneming van artikel 18 leden 2 en 3 van de statuten. Het Controle Orgaan 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 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
INSCHRIJVING IN HET STICHTINGENREGISTER

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het Stichtingenregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken 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 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 23
SLOTBEPALINGEN

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

REGLEMENT CONTROLE ORGAAN

Artikel 1

DEFINITIES

1. Controle Orgaan: de Stichting Controle Orgaan ingesteld bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
2. Bestuur: het bestuur van het Controle Orgaan.
3. Secretaris: de secretaris van het bestuur van het Controle Orgaan.
4. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de CAO in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf.
5. RAS: Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en glazenwassersbranche.

Artikel 2

TOEZICHT OP NALEVING CAO

1. Het Controle Orgaan is belast met het toezicht houden op de naleving van de CAO's.
2. Het Controle Orgaan houdt dit toezicht door het uitvoeren van controles.
3. Het Controle Orgaan 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

CONTROLES

1. De door het Controle Orgaan te houden controles dienen met voldoende waarborgen te zijn omkleed.
2. Het Controle Orgaan controleert op basis van een geground vermoeden van overtreding van de CAO's. Het Controle Orgaan stelt nadere regels over wanneer van een dergelijk vermoeden sprake is.
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. Het Controle Orgaan kondigt haar controles bij de werkgever schriftelijk aan onder vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
5. Bij schriftelijk onderzoek door het Controle Orgaan, dient de werkgever op duidelijke wijze te worden meegedeeld welke gegevens binnen welke termijn hij aan het orgaan beschikbaar dient te stellen.

Artikel 4

ERNST EN VERWIJTBAAARBEID VAN OVERTREDINGEN

1. Het Controle Orgaan stelt nadere regels inzake het vaststellen van de mate van verwijtbaarheid en ernst van overtredingen van de CAO's.

2. Het Controle Orgaan beoordeelt per kwartaal de verwijtbaarheid en ernst van bij de controle geconstateerde overtredingen van de CAO's.

Artikel 5

HERCONTROLES

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

Artikel 6

KOSTEN HERCONTROLE

1. De directe kosten van een eerste of tweede hercontrole worden door of namens het Controle Orgaan doorbelast aan de betreffende werkgever met een minimum van € 60,00 exclusief BTW.
2. De werkgever is verplicht de kosten van een hercontrole te voldoen binnen een maand, gerekend vanaf de factuurdatum.
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 7

FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING

1. Bij het stelselmatig niet naleven van de CAO's, zoals bedoeld in artikel 8 van het reglement, is de werkgever verplicht aan het Controle Orgaan 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 7 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 het Controle Orgaan maakt terzake van het toezicht houden op de naleving van de CAO's en terzake van de aanhangig gemaakte procedure.
3. Het Controle Orgaan hoeft niet aan te tonen, dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd, ook daadwerkelijk heeft geleden.
4. Het bestuur 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 8

SANCTIE

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

- a. 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 Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet AVV) instellen, met inachtneming van artikel 5 van de statuten.
- 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 9

HARDHEIDSCLAUSULE

In de gevallen, waarin de toepassing van dit reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan het bestuur van het Controle Orgaan een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen in dit reglement.

BIJLAGE

=====

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

Artikel 2

DOEL EN MIDDELEN

Het O&O-fonds heeft tot doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de volgende kosten:

1. Het opzetten en organiseren van vakopleidingen en/of cursussen die gericht zijn op het bijblijven 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.
2. Op de bedrijfstak gerichte opleiding, bemiddeling en arbeidsstimulering van werkzoekenden.

Artikel 3

GELDMIDDELEN

1. De geldmiddelen van het O&O-fonds bestaan uit:
 - a. het door oprichters afgezonderde bedrag;
 - b. de bijdrage van de RAS ten behoeve van de doelstellingen van het O&O-fonds;
 - c. inkomsten uit het vermogen van het O&O-fonds;
 - d. andere inkomsten en toevallige baten.
2. De gelden van het O&O-fonds worden beheerd door het O&O-fonds.
3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van eventuele belegging van gelden van het O&O-fonds, welke op een solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.
4. De aan het O&O-fonds toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van het O&O-fonds, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 4

BESTUUR

1. Het bestuur van het O&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 leden 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.

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&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 13 leden 5 en 6.
3. Het O&O-fonds wordt vertegenwoordigd door het bestuur, de vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan twee leden waarbij kan worden gekozen uit de voorzitter, de vice-voorzitter, 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&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&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 vergadering 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 werknemersvertegenwoordigers 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 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&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 ontwerpbegroting, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2, wordt jaarlijks ter goedkeuring voorgelegd aan de RAS en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur. De begroting is voor de werkgevers- en werknemersorganisaties beschikbaar.
De begroting wordt ten kantore van het O&O-fonds ter inzage neergelegd
2. De begroting van de uitgaven zal de beschikbare middelen (inkomsten en voorzieningen) nimmer overtreffen. De begroting van de inkomsten wordt in ieder geval gespecificeerd aan de hand van de in artikel 3 van deze statuten genoemde bronnen.
3. De begroting van de uitgaven kent in ieder geval een specificatie van de kosten van het O&O-fonds en van de geplande activiteiten conform artikel 2.
4. 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, conform de doeleinden van artikel 2.
Een subsidie-ontvangende instelling dient jaarlijks een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 en een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het financieel jaarverslag van het O&O-fonds
5. Uiterlijk in de maand mei brengt het secretariaat van het O&O-fonds aan het bestuur schriftelijk verslag uit over de activiteiten van het O&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 aan werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Dit geschiedt in een jaarrekening die is voorzien van een verklaring van een door het bestuur aangewezen externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. 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.
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&O-fonds, worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
9. De jaarrekening en het jaarsverslag zijn openbaar. Deze, alsmede de accountantsverklaring, worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

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

5. Een besluit tot statutenwijziging, fusie en ontbinding van het O&O-fonds kan slechts worden genomen in een vergadering, waarin - onverminderd het bepaalde in artikel 9 lid 5 - tenminste tweederde 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&O-fonds blijft na haar ontbinding voortbestaan indien en voorz over 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&O-fonds, met dien verstande dat het saldo zal worden besteed aan een doel dat zoveel mogelijk overeenkomt met het doel van het O&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 volledig 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&O-fonds niet voorzien, beslist het bestuur.

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

Artikel 1 DEFINITIES

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1.1. Werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
- 1.2. Werknemers: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 van voornoemde CAO.
- 1.3. 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.
- 1.4. SVS: Stichting Scholing en Vorming Schoonmaakbedrijven en -diensten, gevestigd te Rotterdam.
- 1.5. Erkende scholingsinstellingen: organisaties die zich in hoofdzaak toeleggen op scholing van werkenden en werkzoekenden en die door het bestuur toegelaten worden deel te nemen in de regelingen van het O&O-fonds.
- 1.6. De administrateur: ingaande 1 januari 1996 treedt als administrateur op Detam Pensioen Services B.V., gevestigd te Utrecht.
- 1.7. Het secretariaat: de instelling of persoon in de zin van artikel 8 van de statuten van het O&O-fonds.

Artikel 2 UITKERING

- 2.1. Het O&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.
- 2.2. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks, dan wel voor een andere door het bestuur te bepalen periode door het bestuur van het O&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 bepaalt op basis van een onderbouwde begroting van SVS hoe hoog de vergoeding of bijdrage zal zijn voor de geleverde scholingsinspanning;
 - d. het bestuur kan nadere voorwaarden stellen ten aanzien van de regionale verdeling van de cursuscapaciteit.

- 2.3. Over de punten in lid 2 van dit artikel zal het bestuur na voorafgaand overleg, SVS schriftelijk op de hoogte stellen.
- 2.4. Aan SVS kan het bestuur een tegemoetkoming verstrekken in de kosten van opleidingsprojecten gericht op werkzoekenden.
- 2.5. Aan SVS kan het bestuur 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

- 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.
- 3.2. Ten aanzien van andere scholingsinstellingen is artikel 2, de leden 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4

TOEKENNING VAN EEN VERGOEDING

- 4.1. 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&O-fonds en ingediend bij het secretariaat.
- 4.2. 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.
- 4.3. 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 dan nog geen beslissing genomen op de aanvraag, dan kan deze worden beschouwd als afgewezen.
- 4.4. 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

- 5.1. 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.
- 5.2. Elk recht op uitkering vervalt ingevolge dit reglement twee jaren na het verstrijken van het jaar, waarin het bestuur over het verzoek heeft besloten.
- 5.3. Vergoedingen als bedoeld in dit reglement zullen nimmer rentedragend zijn ten laste van het O&O-fonds.
- 5.4. 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.
- 5.5. 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.
- 5.6. Het bestuur is gerechtigd te allen tijde nadere informatie te vragen alvorens het tot uitbetaling van declaraties overgaat.
- 5.7. 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 vergoeding 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&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&O-fonds zijn belast met de controle op de naleving van het gestelde in de statuten, dit reglement en gesloten overeenkomsten met instellingen, dan wel met de naleving daarvan.

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

Artikel 1 DEFINITIES

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1.1. 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.
- 1.2. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
- 1.3. Werknemer: degene die tot werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat in de zin van de sociale werknemersverzekeringen.
- 1.4. Het O&O-fonds: de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, gevestigd te Utrecht.
- 1.5. 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 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 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.
- 1.6. De administrateur: ingaande 1 januari 1996 treedt als administrateur op Detam Pensioen Services B.V., gevestigd te Utrecht.

Artikel 2 DE BIJDRAGE

- 2.1. 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. Het bestuur stelt dit percentage vast conform artikel 44 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, waarin de bijdrage ten behoeve van opleiding en ontwikkeling geregeld is.

- 2.2. Het O&O-fonds deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede, met mededeling van de termijn waarbinnen betaling dient te geschieden.
- 2.3. 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.
- 2.4. Hetgeen terzake van de voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over het jaar verschuldigd zal zijn.
- 2.5. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens het O&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&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&O-fonds.
- 2.6. Boven en behalve in het voornoemde lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste invordering aan het O&O-fonds alle kosten te betalen, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.

Artikel 3

ONVOORZIENE GEVALLEN

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

