

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
T.a.v. Directie UAW
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Secretariaat

Reitseplein 8
Tilburg

Correspondentie-adres

Postbus 90154
5000 LG Tilburg
tel.: 013 - 594 44 66
fax: 013 - 594 47 47
email: raltex@wispa.nl
www.raltex.nl

Kenmerk : ral.bri. 14628257
Betreft : AVV-verzoek Cao Textielverzorging
Datum : 14 november 2018

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij verzoek ik u namens partijen bij de CAO Textielverzorging om algemeen verbindend verklaring (AVV) van deze CAO (inclusief bijlagen).

De CAO is afgesloten door de werkgeversorganisaties De Federatie Textielbeheer Nederland (FTN) en de Nederlandse Vereniging van Textielreinigers NETEX enerzijds en de werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen anderzijds.

De algemeenverbindendverklaring wordt aangevraagd voor de looptijd van de CAO. De CAO is afgesloten van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020. De AVV wordt zo spoedig mogelijk verzocht tot en met 30 juni 2020.

Let op: voor de artikelen zoals genoemd in artikel 61 van de cao wordt de AVV verzocht tot en met 30 juni 2021. Het gaat om artikel 1, Artikel 50 met uitzondering van lid 5, Artikel 51, Artikel 52, Artikel 56, Artikel 57, Artikel 58, Bijlage 2, Bijlage 4, Bijlage 5, Bijlage 6, Bijlage 7, Bijlage 8, Bijlage 9, Bijlage 10, Bijlage 11, Bijlage 12 en Bijlage 13.

Het aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van de CAO valt is 7558.

Ik verzoek u zo spoedig mogelijk zorg te dragen voor algemeen verbindendverklaring van de betrokken bepalingen en ondergetekende daarover op de hoogte te houden.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Mw. mr. E.W.G.P. Verhagen
Secretariaat



FORMULIER REPRESENTATIVITEITSGEGEVENS

(bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring)

Bij een avv-verzoek dienen de representativiteitsgegevens en de hiervoor gehanteerde onderzoeksmethodiek te worden opgegeven. Deze opgave kan worden ingediend aan de hand van dit formulier. Gebruikmaking van dit formulier is vereist bij een representativiteitspercentage onder de 60% en in geval beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit daartoe aanleiding geven.

INHOUD

1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE

- Werkgeversgegevens
 - Direct aan de cao gebonden werkgevers
 - Werkgevers gebonden door de werkingssfeer
- Gegevens werkzame personen
 - Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO
 - Personen gebonden door de werkingssfeer

2 TOELICHTING

- Gehanteerde onderzoeksmethode
- Gebruikte bronnen
- Wijze van meting
- Relatie tot de werkingssfeer
- Actualiteit van de cijfers

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Datum, 24 AUGUSTUS 2010

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE

Het algemeen verbindend verklaren (avv) van bepalingen van een cao vereist dat naar het oordeel van de minister de cao-bepalingen waarop het avv-verzoek betrekking heeft, moeten gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Dit meerderheidsvereiste wordt bepaald aan de hand van de representativiteitsgegevens. De mate van representativiteit wordt als volgt berekend:

- het aantal personen werkzaam bij werkgevers gebonden door de cao, die naar aard van hun functie c.q. werkzaamheden binnen de werkingssfeer van de cao vallen (teller), gedeeld door
- het totale aantal personen, dat binnen de werkingssfeer van de cao zou vallen, indien de cao algemeen verbindend zou worden verklaard (noemer).

De in de cao gedefinieerde werkingssfeer dient als uitgangspunt voor het bepalen van het totale aantal personen dat in zowel de teller als de noemer wordt gehanteerd. Tot het aantal personen kunnen naast werknemers ook opdrachtnemers worden gerekend, indien in de cao geregeld is dat deze ook op hen van toepassing is. Uitzendkrachten in dienst van een andere (uitzend)werkgever dienen niet te worden meegeteld.

Gezien de verstrekende consequenties van het algemeen verbindend verklaren van een cao is het noodzakelijk dat de representativiteitsopgave voldoet aan de eisen van:

- reproduceerbaarheid
- validiteit
- interne consistentie
- onderzoekstechnische kwaliteit, en
- actualiteit

Het is een vereiste voor de beoordeling van het representativiteitscijfer dat dit reproduceerbaar is. Brongegevens, gebruikte enquête, uitgevoerde berekeningen, analyses en extrapolatie moeten beschikbaar zijn, zodat desgevraagd een accountant, dan wel het Ministerie van SZW op basis hiervan het cijfer zelfstandig kan reproduceren.

Het begrip validiteit heeft betrekking op de vraag of daadwerkelijk is gemeten wat beoogd was. Is het te meten begrip, werkzame personen, op de juiste wijze gedefinieerd én zijn vervolgens de werkzame personen ook conform de operationalisering gemeten. Voor het begrip werkzame personen bijvoorbeeld speelt dan de werkingssfeer een rol en of op een juiste wijze is gecorrigeerd voor werkzame personen die in de werkingssfeer worden uitgesloten.

Bij de interne consistentie gaat het om gebruikte meeteenheden. De eenheid in de teller moet overeenstemmen met de gehanteerde eenheid in de noemer. In teller én noemer moeten standcijfers (gemeten op een bepaald moment) of stroomcijfers (gemeten over een periode) worden gebruikt. De definitie van werkzame personen moet in beide gelijk zijn. En ook de peildatum of de peilperiode moet in teller en noemer vergelijkbaar zijn.

Bij de beoordeling van de kwaliteit van het onderzoek wordt nagegaan of voldaan is aan de vereisten van zorgvuldigheid. Het gaat hierbij om zaken als de gebruikte methode om de gegevens te verzamelen, de omvang van de enquête, de hoogte van de non-respons, de gebruikte weging, gehanteerde analyses en uitgevoerde berekeningen.

De gegevens waarop het representativiteitscijfer is gebaseerd, mogen in principe niet ouder zijn dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao.

Om te kunnen beoordelen of aan deze criteria wordt voldaan, dient een toelichting te worden gegeven op de verstrekte werkgeversgegevens en gegevens over het aantal werkzame personen.

Een uitgebreide beschrijving van de eisen die aan de representativiteitsopgave worden gesteld, is te vinden in het onderzoek dat Research voor Beleid in 2009 heeft uitgevoerd

naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken¹. Dit rapport is te vinden op de website cao.szw.nl.

WERKGEVERSGEGEVENS

1 Direct aan de cao gebonden werkgevers

Hoeveel werkgevers vallen direct onder de werkingssfeer van de cao²?

109

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-8-2018

2 Werkgevers gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal werkgevers dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

293

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-8-2018

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkgevers dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '☐' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek en extrapolatie. Daarnaast moet zonedig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

Bestaande bronnen/bestanden

Geef voor het uitgevoerde onderzoek naar de bij vraag 1 en 2 opgegeven aantallen een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)

¹ Research voor Beleid, Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van zaken 2008, [Eindrapport](#), Zoetermeer, juni 2009

² Een werkgever valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao.

Werkgevers die direct aan de cao zijn gebonden zijn lid van Netex/ FTN. Voor de direct aan de cao gebonden werkgever is gebruik gemaakt van bestanden/ ledenlijsten van FTN en Netex.

Werkgevers die gelet op de werkingssfeer gebonden zijn aan de cao dienen premie af te dragen aan Raltex. Er is gebruik gemaakt van de bestanden/ lijst geregistreerden van Raltex om te bepalen om hoeveel werkgevers het gaat.

Er is gebruik gemaakt van meerdere bestanden.

Geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van 'matching' van de bestanden (ad. 1)

n.v.t.

De bronnen sluiten niet volledig aan bij de werkingssfeer,

Geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

n.v.t.

Onderzoek

Er is (aanvullend) steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

n.v.t.

Extrapolatie

Onderzoeksgegevens zijn middels andere bronnen geëxtrapoleerd.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

n.v.t.

Peildatum

Er zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao.

Geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

n.v.t.

Overig

Overige opmerkingen

n.v.t.

GEGEVENS WERKZAME PERSONEN

3 Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO³

Hoeveel personen worden direct dan wel op basis van artikel 14 van de Wet op de CAO aan de cao gebonden?

6001

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-8-2018

4 Personen gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal personen dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

7558

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

1-8-2018

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkzame personen dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '☐' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek, en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

³ Een persoon valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij werkzaam is bij een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao. Ook anders of niet georganiseerde werkzame personen in dienst van een aangesloten werkgever dienen dus te worden meegeteld.

Bestaande bronnen/bestanden

Voor het uitgevoerde onderzoek,
geef een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)
- de gehanteerde meeteenheid (ad. 3)

Werkgevers die direct aan de cao zijn gebonden zijn lid van Netex/ FTN. Voor de direct aan de cao gebonden personen is gebruik gemaakt van bestanden/ ledenlijsten van FTN en Netex.

Voor de werkgevers/werknemers die gelet op de werkingssfeer gebonden zijn aan de cao is premie afgedragen aan Raltex. Er is gebruik gemaakt van de bestanden/ lijst geregistreerden van Raltex om te bepalen om hoeveel werkgevers en werknemers het gaat. De werkgevers dienen t.b.v. de premie-inning loonsom een aantal werknemers op te geven.

E.e.a. levert een representativiteitspercentage op van 79,40%.

Is gebruik gemaakt van meerdere bestanden,
geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van matching van bestanden (ad. 1)

n.v.t.

Sluiten de bronnen niet volledig aan bij de werkingssfeer,
geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

n.v.t.

Onderzoek

Is er aanvullend steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête, geef een beschrijving van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

N.v.t.

Extrapolatie

Indien onderzoeksgegevens middels andere bronnen zijn geëxtrapoleerd, geef een beschrijving van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

N.v.t.

Peildatum

Zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao, geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)

n.v.t.

Overig

Overige opmerkingen

n.v.t.

2 TOELICHTING

De door cao-partijen bij een verzoek tot algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen aangeleverde representativiteitsgegevens dienen, ten behoeve van de beoordelingscriteria, te worden voorzien van een toelichting op de volgende punten:

1. De wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd
 - a. populatieonderzoek
 - b. steekproefonderzoek
 - c. extrapolatie
2. De gebruikte bronnen voor het onderzoek
 - a. uitgevoerde correcties
3. De wijze van meting
 - a. aard van de gegevens
4. De relatie tot de werkingssfeer van de cao
 - a. uitgesloten werkzame personen
 - b. vrijwillige aansluiting
 - c. gedispenseerden
5. De peildatum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben

*Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV laat de minister periodiek en steekproefsgewijs onderzoek uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk dat het representativiteitscijfer reproduceerbaar is. Dit betekent dat alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligde avv-verzoek moeten worden bewaard, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld. De oorspronkelijke gegevens worden dus **niet** bij het avv-verzoek meegestuurd.*

ad 1 Gehanteerde onderzoeksmethode

Het is noodzakelijk dat een beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode wordt gegeven. Het gaat om de vraag hoe de gegevens zijn verzameld. Idealiter wordt er gebruik gemaakt van populatiebestanden, zowel voor werkgeversaantallen als aantallen werkzame personen die onder de werkingssfeer van de cao dan wel het avv-besluit vallen. Indien geen populatiegegevens beschikbaar zijn, kan gebruik worden gemaakt van steekproefonderzoek. Het gebruik van steekproefgegevens vereist dat een toelichting wordt gegeven op de uitvoering van de enquête, de respons, de representativiteit, verzamelde aanvullende informatie, uitgevoerde berekeningen en schattingen.

Aandachtspunten:

- Beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode.
- Een beschrijving van de hierbij gebruikte bestanden.
- De manier waarop de steekproef is getrokken (waaronder het gebruikte steekproefkader).
- De respons van de steekproef.
- De representativiteit van het steekproefonderzoek.
- Op bestanden toegepaste correcties ten opzichte van de populatie;
- Het gebruik van aanvullende informatie.
- De manier waarop berekeningen, schattingen en eventuele extrapolaties zijn uitgevoerd.
- Het is niet zorgvuldig om het aantal werkzame personen van niet-responderende bedrijven op nul in te schatten.

Streef altijd naar de verkrijging van gegevens uit één bronbestand. Dit doet u door het bestand waarin de gegevens van de aangesloten werkgevers zijn opgenomen, te matchen met het bestand waaruit de totale aantallen werkgevers en werkzame personen zijn opgenomen. Een nadere uitleg over de uitvoering van het matchen van bestanden is te

vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 20 (zie de website cao.szw.nl).

ad 2 *Gebruikte bronnen*

Een representativiteitsopgave moet een beschrijving bevatten van de gebruikte bronnen. Niet alle bronnen zijn even betrouwbaar. Ook zijn niet alle bronnen even volledig gegeven de werkingssfeer van de cao. Inherent hieraan is het gebruik van meerdere bronnen. Van belang is dat de gebruikte bronnen en de daarbij gehanteerde berekeningen met het oog op de eis van reproduceerbaarheid goed worden beschreven en bewaard.

Aandachtspunten:

- Het is aan te bevelen zo min mogelijk bronnen te gebruiken.
- Worden gegevens uit verschillende bronnen gebruikt, dan vereist dit een toelichting op onderlinge vergelijkbaarheid waarbij aandacht nodig is voor dubbelstellingen, uitgesloten groepen werkzame personen en verschillen in meetmomenten.
- Gebruik van branche- of sectoronderzoek vereist een toelichting op de representativiteit van de gegevens. Aandacht vereist de periode waarin het onderzoek is gehouden, de onderzoeksmethode en de relatie tot de werkingssfeer.
- Ten aanzien van de gebruikte bronnen wordt aandacht gevraagd voor de vrijwillig aangesloten werkgevers, (gedeeltelijk) gedispenseerde werkgevers en de actualiteit van de gegevens.

ad 3 *Wijze van meting*

Uitgangspunt bij het berekenen van het representativiteitscijfer is dat de teller en de noemer worden uitgedrukt in dezelfde eenheid. Idealiter worden de teller en de noemer uitgedrukt in aantallen personen. Andere meeteenheden worden in principe afgeraden. Andere maatstaven die worden gebruikt om tot een berekening te komen van het aantal personen zijn de loonsom, aantal fte's of omzetgegevens. U dient dan wel aannemelijk te maken dat de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal personen zodat geen sprake is van een systematische eenzijdige vertekening van het representativiteitsgegevens. In geval van fte als meeteenheid moet aannemelijk worden gemaakt dat de parttimefactor van georganiseerde ten opzichte van ongeorganiseerde werkgevers vergelijkbaar is. Dit betreft de eis van interne consistentie. Teller en de noemer moeten in dezelfde eenheid worden uitgedrukt en de peildata moeten vergelijkbaar zijn.

Aandachtspunten:

- De wijze van meting moet dezelfde zijn voor teller en noemer. De eenheid moet gelijk zijn. Gegevens moeten ofwel standcijfers óf stroomcijfers zijn.
- De gegevens moeten zijn uitgedrukt in dezelfde eenheid. In de teller aantallen personen dan ook in de noemer aantallen personen gebruiken.
- Het gebruik van een andere meeteenheid dan aantallen personen vereist een gedegen toelichting op het gebruikte bestand en in hoeverre de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal werkzame personen.

ad 4 *Relatie tot de werkingssfeer*

De representativiteitsopgave dient gerelateerd te zijn aan de werkingssfeer van de cao. In de werkingssfeer uitgesloten categorieën werkzame personen moeten dan ook in de tellingen voor de representativiteitsopgave buiten beschouwing worden gelaten. Het is van belang dat daadwerkelijk gemeten wordt wat beoogd was. Het gaat hier om de validiteit van de gegevens.

Aandachtspunten:

- Aandacht voor vrijwillig aangesloten werkgevers die in de representativiteitsopgave niet moeten worden meegenomen.
- De bronnen mogen niet vervuild zijn met werkzame personen die niet onder de werkingssfeer vallen. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere uitzendkrachten en hoger personeel.
- In de tellingen moeten van (onderdelen van) de cao gedispenseerden wel worden meegerekend, behalve indien sprake is van een integrale dispensatie vanwege een eigen rechtsgeldige cao.

- Indien gebruik wordt gemaakt van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dient –indien van toepassing- gecorrigeerd te worden voor jongere werkzame personen die wel onder de werkingssfeer van de cao vallen, maar niet deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds. Ook dient gecorrigeerd te worden voor werkgevers die zijn vrijgesteld van het bedrijfstakpensioenfonds, maar niet zijn gedispenseerd van de cao.

ad 5 Actualiteit van de cijfers

Voor de representativiteitsopgave dient de datum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben te worden vermeld. Als regel geldt dat gegevens, om te voldoen aan de eis van actualiteit, niet ouder dan één jaar mogen zijn gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao. Tevens geldt dat de verschillende peildata niet te ver uit elkaar moeten liggen, omdat anders de interne consistentie van de representativiteitsopgave in het geding is. Als uitgangspunt hierbij geldt dat de peildata in principe niet meer dan één jaar uiteen mogen liggen.

In geval de peildata te ver in het verleden liggen kunnen de gegevensbestanden op basis van de werkgelegenheidsontwikkeling in de branche worden geactualiseerd, oftewel geëxtrapolerd. De marktontwikkelingen in het verleden vormen de basis om de huidige waarden met een zekere onzekerheidsmarge te voorspellen.

Het is dan wel van belang om expliciet te vermelden op welke gegevens deze extrapolatie is gebaseerd en hoe die is uitgevoerd. De bestanden die hiervoor gebruikt worden moeten vergelijkbaar zijn naar bijvoorbeeld verhouding voltijders-deeltijders of de verhouding grote-kleine bedrijven.

Aandachtspunten:

- De actualiteit van de gebruikte gegevens. Deze mogen gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao in beginsel niet ouder zijn dan 1 jaar. Indien de gebruikte gegevens ouder zijn, dient vermeld te worden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (zie ook aanvulling bij de vraag over actualiteit).
- Het toepassen van extrapolatie. Indien op basis van andere gegevensbronnen de gegevens voor de representativiteitsopgave zijn geactualiseerd dient aangegeven te worden welke bronnen gebruikt zijn en op welke wijze voor onderlinge afwijkingen tussen de bronnen is gecorrigeerd. Een nadere uitleg over de wijze van extrapoleren is te vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 21 (zie de website cao.szw.nl).
- De peildatum dan wel de periode waarop de gegevens betrekking hebben.

**Collectieve
Arbeidsovereenkomst
Textielverzorging**

Geldig vanaf 1 januari 2018 t/m 30 juni 2020

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN**
ondernemingen welke zich al dan niet in hoofdzaak bezighouden met:
 - het verzorgen van persoonsgebonden was,
 - het verhuren en/of verzorgen van platgoed-textiel, beroeps- en dienstkleeding,
 - artikelen voor hand- en toilethygiëne,
 - schoonloopmatten,
 - afdeksystemen voor operatiekamers,
 - medische instrumenten,
 - incontinentiesystemen,
 - poetsdoeken en/of andere voor hergebruik bestemde zaken,
 - alsmede ondernemingen welke zich al dan niet in hoofdzaak bezighouden met het steriliseren van voor hergebruik bestemd textiel en medisch instrumentarium,
 - alsook ondernemingen die in concernverband met bovenomschreven ondernemingen samenwerken en waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het leveren van ondersteunende diensten aan bovenomschreven ondernemingen.
2. **TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN**
ondernemingen, welke textielgoederen, leder of bont, professioneel -althans met aanwending van de in deze tak van bedrijf gebruikelijke machines- :
 - verven (inclusief oververven),
 - chemisch reinigen (z.g. stomen),
 - ontvlekken,
 - oppersen,
 - strijken,
 - als nieuw opmaken,
 - plisseren,
 - decateren,
 - detacheren.
3. **WERKGEVER**
iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 of lid 2 van dit artikel.
4. **WERKNEMER**
iedere persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever bedoeld in lid 3 van dit artikel.

Alle bepalingen in deze CAO zijn van toepassing op:

- a. de werknemer waarvan de functie is omschreven in bijlage 1, Functie-indeling, bij deze CAO;
- b. de werknemer waarvan het brutoloon minder bedraagt dan het brutoloon loongroep V plus 10% zoals opgenomen in artikel 24 van deze CAO.

Voor de werknemer, niet zijnde een werknemer als bedoeld onder a. of b., zijn de bepalingen in artikel 10, 26, artikel 27, lid 7 t/m lid 9, artikel 28 t/m 31 en artikel 35 niet van toepassing. Op deze werknemers zijn alle overige CAO-bepalingen wel van toepassing.

Buitenlandse werknemers:

De algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO zijn ook van toepassing op werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlands

recht, indien deze bepalingen betrekking hebben op:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimum aantal vakantiedagen gedurende welke verplichting om loon door te betalen bestaat en extra vergoedingen in verband met vakantie;
- minimumlonen, waarbij in ieder geval behoren: geldende periodeloon in de schaal, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings, toeslagen, tussentijdse loonsverhoging, kostenvergoeding (reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie), periodieken, eindejaarsuitkeringen en extra vergoedingen in verband met vakantie. Niet tot dit minimumloon behoren: aanvullende bedrijfspensioenregelingen, bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen werknemers;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

5. FULLTIME WERKNEMER

De werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 36 tot en met 40 uur per week.

6. PARTTIME WERKNEMER

De werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 36 uur per week.

7. UITZENDKRACHTEN

Op door de werkgever ingeleend personeel, hetzij via een uitzendbureau als bedoeld in artikel 7:690 BW of via een payrollbedrijf, zijn de in deze CAO opgenomen bepalingen met betrekking tot functie-indeling, lonen, arbeidstijden, toeslagen en suppleties van overeenkomstige toepassing. Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit onder meer voort dat de inlenende onderneming zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

8. JURLOON

het brutoloon per gewerkt uur voor de in artikel 24 en bijlage 1 CAO onderscheiden loon- en leeftijdgroepen zonder bijtelling van toeslagen uit welken hoofde dan ook.

9. BRUTOLOON

de bruto verdienste in enige periode met inbegrip van alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, uitgezonderd vakantietoeslag en betaling van overwerk en tevens uitgezonderd de persoonlijke toeslag die wordt uitbetaald conform artikel 1 lid 13b van deze CAO.

10. FEESTDAGEN

erkende christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag (de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd) en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (2015, 2020 enz.).

11. PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

- a) de Ondernemingsraad (OR) in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden
- b) een vertegenwoordiging van werknemers in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, bestaande uit ten minste 3 personen die rechtstreeks zijn gekozen door en uit het midden van de werknemers die voor de werkgever in zijn onderneming arbeid verrichten. Artikel 31 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.

12. **PRODUCTIEFUNCTIE**
de in de functielijst, bijlage 1 CAO, met een * gemarkeerde functie/ werkzaamheden.
13. **PERSOONLIJKE TOESLAG**
 - a) een toeslag die om individuele redenen aan een werknemer is toegekend.
 - b) tot de persoonlijke toeslag wordt ook gerekend de aan een werknemer voor 1 juli 1998 toegekende toeslag van 3,5% op het uurloon wegens wijziging van de arbeidsovereenkomst van 36 uur in 32 uur.

Artikel 2 Karakter CAO

Deze CAO kent het karakter van een minimum CAO. Van deze CAO kan in gunstige zin voor de werknemer worden afgeweken.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich met iedere werknemer bij aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.
2. De werkgever vermeldt in de individuele arbeidsovereenkomst -indien van toepassing- de loongroep als bedoeld in artikel 20. Indien geen loongroep van toepassing is, wordt in de individuele arbeidsovereenkomst de functie en het overeengekomen loon vermeld.
3. De werkgever verstrekt de werknemer een door beider partijen ondertekend exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst, en voor zover van toepassing, het geldende bedrijfsreglement

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover die redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
2. De werknemer is gehouden op de bij deze overeenkomst bepaalde danwel op basis van deze overeenkomst te bepalen uren arbeid te verrichten.
3. De werknemer is verder gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever eventueel geldend bedrijfsreglement.
4. De werknemer is verplicht de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 4 lid 1 te ondertekenen.

AANVANG EN DUUR DIENSTVERBAND

Artikel 6 Aanvang en duur dienstverband

1. Het dienstverband wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 2, sub b. of sub c. van dit artikel is overeengekomen.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de overeenkomst is aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor bepaalde tijd;
 1. voor een omschreven tijdsperiode, welke periode niet langer zal zijn dan één jaar;
 2. voor het verrichten van een bepaald karwei, welk karwei niet langer zal duren dan twee jaar;
 3. ter vervanging wegens arbeidsongeschiktheid of verlof van een andere werknemer;
 - c. op afroepbasis.Indien enige vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 7 Proeftijd

1. Bij het aangaan van het dienstverband kan een proeftijd worden overeengekomen. De proeftijd bedraagt maximaal:
 - 1 maand voor overeenkomsten die worden aangegaan voor de duur van minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden;
 - 2 maanden voor een arbeidsovereenkomst langer dan 2 jaar.Bij contracten die worden aangegaan voor de duur van minder dan 6 maanden, wordt geen proeftijd overeengekomen.
2. De duur van de proeftijd wordt vermeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
3. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn beëindigen. Gedurende de proeftijd kan een arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer worden beëindigd.
4. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens de proeftijd beëindigd wordt, dient de werkgever op verzoek van de werknemer schriftelijk de reden van de beëindiging aan te geven.
5. De proeftijd wordt door ziekte van de werknemer niet opgeschort.

Artikel 8 Verlenging dienstverband / uitzendkrachten

1. Een met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal verlengd worden indien de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan 24 maanden.
2. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt geen proeftijd.
3. Indien sprake is van meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan geldt de laatste (verlengde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Indien sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van meer dan 24 maanden dan geldt vanaf het moment dat de termijn van 24 maanden wordt overschreden de laatste (verlengde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan 24 maanden en indien niet meer dan drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege.
6. Als elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of minder.
7. Uitzendovereenkomsten zullen, indien zij worden onderbroken door een periode van ziekte, als gevolg waarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, tezamen worden beschouwd als één uitzendperiode bij de betreffende werkgever.
8. Een uitzendkracht die -vanaf 1 juli 2016- 24 maanden aaneengesloten is ingeleend bij een werkgever (artikel 1 lid 3 CAO), heeft recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Een periode van verlof en/of arbeidsongeschikt wordt -tot een maximum van 4 maanden- meegeteld om aan dit criterium te voldoen. De voorgaande leden van dit artikel blijven van toepassing.

Artikel 9 Afroepcontracten

1. De werkgever verbindt zich om het afsluiten van arbeidsovereenkomsten met-uitgestelde-prestatieplicht (verder te noemen: "afroepcontracten") zoveel mogelijk te beperken tot situaties, waarin voorzienbaar is, dat het werkaanbod in de onderneming de bestaande personeelssterkte zal overtreffen gedurende langere tijd, doch op niet voorzienbare tijdstippen.
2. De werkgever verbindt zich, om met iedere afroepcontractant een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.
3. Met uitsluiting van eventuele afwijkende bedingen gelden ten aanzien van afroepcontracten de navolgende bepalingen:
 - a. op afroepcontracten zijn de bepalingen van deze CAO onverkort van toepassing, met name ook het bepaalde omtrent:
 - * indeling in loongroepen en hoogte van het uurloon;
 - * vakantietoeslag;
 - * opbouw van verlofrechten;
 - b. de werkgever verplicht zich de afroepcontractant op te roepen om werkzaamheden te verrichten, zodra zich binnen de onderneming werkzaamheden aandienen op het niveau van de functiegroep van de betrokken afroepcontractant en welke werkzaamheden niet kunnen worden opgevangen door het overige personeel;
 - c. de afroepcontractant is verplicht aan de oproep van de kant van de werkgever gehoor te geven, indien deze oproep de afroepcontractant heeft bereikt minstens 24 uur voorafgaande aan het tijdstip waarop het werk moet worden begonnen;
 - d. iedere oproep wordt geacht betrekking te hebben op één of meer periodes van (eventueel gezamenlijk) minimaal drie uren: dit wil zeggen, dat de werkgever in gevallen waarin na een oproep werkzaamheden worden verricht steeds loon verschuldigd is over een periode van tenminste drie uren;
 - e. indien, na het verstrijken van een eventueel bedongen proeftijd, door een afroepcontractant gedurende een binnen de onderneming geldende

loonperiode geen werkzaamheden zijn verricht, wordt aan het eind van deze loonperiode aan de afroepcontractant een voorschot betaald op het loon dat door de afroepcontractant gedurende een volgende loonperiode zal worden verdiend; het uit te betalen voorschot is gelijk aan het met de afroepcontractant overeengekomen uurloon vermenigvuldigd met het door de afroepcontractant gewerkte aantal uren gedurende de vorige loonperiode; het uit te betalen voorschot zal nooit hoger zijn dan hetgeen de afroepcontractant zou hebben verdiend, indien hij gedurende de gehele loonperiode vijf uren per week zou hebben gewerkt; het aldus aan de afroepcontractant uitbetaalde voorschot zal in mindering worden gebracht op het loon dat door de afroepcontractant zal worden verdiend gedurende een volgende loonperiode; de werkgever kan echter geen aanspraak maken op terugbetaling van het voorschot, of op het verrichten van werkzaamheden als tegenprestatie voor dit voorschot, indien de afroepcontractant door de werkgever niet meer tot het verrichten van werkzaamheden wordt opgeroepen binnen een periode van 6 maanden na de loonperiode aan het eind waarvan het voorschot was verschuldigd, een en ander met inachtneming van de wettelijke vereisten omtrent loondoorbetaling bij het niet verrichten van arbeid door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen; hieronder begrepen de beperking tot functies die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben;

- f. indien zich binnen de onderneming een vacature voordoet in de functiegroep waarin de afroepcontractant is ingedeeld zal werkgever de afroepcontractant als eerste in de gelegenheid stellen naar deze functie te solliciteren.

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN WERKTIJDEN

Artikel 10 Arbeidsduur en werkrooster

1. a. Voor fulltime werknemers bedraagt de arbeidsduur 36 uur, gemiddeld per week op jaarbasis.
b. In afwijking van het bepaalde onder a. kan werkgever de wekelijkse arbeidsduur van
 - chauffeurs
 - werknemers werkzaam in technische eenheden (vestigingen) van maximaal 10 personen bij textielreinigingsbedrijven, hierbij winkelpersoneel niet meegerekend, bepalen op een maximum van 40 uur, gemiddeld per week op jaarbasis.
2. De arbeidsduur voor boven CAO-personeel, niet zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 4 onder a of b, kan uitsluitend in overleg met één van de bij deze CAO betrokken werknemersverenigingen in samenwerking met OR of PVT, of bij afwezigheid van OR of PVT, met één van de bij deze CAO betrokken zijnde werknemersverenigingen, worden vastgesteld.
3. Per bedrijf, bedrijfsonderdeel of delen daarvan dient een werkrooster te worden vastgesteld voor een periode van tenminste zes maanden.
Afwijking van de termijn van zes maanden waarvoor het werkrooster tenminste dient te gelden is met instemming van de OR of PVT mogelijk.
Indien geen wettelijke verplichting bestaat tot het instellen van een OR of PVT is instemming van de betrokken werknemers vereist.
4. Het werkrooster dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. het werkrooster van een individuele werknemer dient aaneengesloten te zijn;
 - b. de arbeidsduur exclusief overwerk bedraagt maximaal 9 uur per dag en maximaal 45 uur per week;
 - c. de arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt maximaal 10 per dag, 50 uur per week met dien verstande dat in twee opeenvolgende weken niet meer dan 90 uur wordt gewerkt;
 - d. voor een werknemer in ploegendienst bedraagt de arbeidsduur niet meer dan 8 uur per dienst.
5. Een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een werkrooster behoeft instemming van de OR of PVT. Indien geen wettelijke verplichting bestaat tot het instellen van een OR of PVT behoeft de vaststelling, wijziging of intrekking van een werkrooster de instemming van de betrokken werknemer(s).

Artikel 11 Werktijden

1. De normale werktijd ligt:
 - a. voor werknemers in linnenverhuur- en wasserijbedrijven: tussen 06.00 uur en 19.00 uur van maandag tot en met vrijdag.
 - b. voor werknemers in textielreinigingsbedrijven: tussen 06.00 uur en 19.00 uur van maandag tot en met vrijdag en zaterdag van 06.00 uur tot 17.00 uur, zonder dat daarbij de wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. De minimale rusttijd na een dienst is 11 uur. Bij calamiteiten kan hiervan worden afgeweken voor chauffeurs en medewerkers van de technische dienst.

Artikel 13 Bedrijfsspecifieke werkroosters

1. Indien en voorzover de afzetmarkt van de betrokken onderneming leidt tot een sterk wisselend leverings- of productiepatroon zal op verzoek van de werkgever in overleg met de vakorganisaties voor die onderneming, of voor de meest betrokken afdeling of functiegroep een werktijden- en toeslagensysteem worden vastgesteld dat kan afwijken van het bepaalde in artikel 10 en artikel 27, met inachtneming van artikel 58 van de cao.
 - a. Een voorgenomen besluit tot vaststelling van een van artikel 10 afwijkend werktijdensysteem behoeft de instemming van de OR en PVT. Een voorgenomen besluit tot vaststelling van een van artikel 27 afwijkend toeslagensysteem behoeft de instemming van de OR.
 - b. Indien er voor de onderneming geen OR of PVT is ingesteld, behoeft een voorgenomen besluit tot vaststelling van een van artikel 10 en/of artikel 27 afwijkend werktijden- en/of toeslagensysteem de instemming van de werknemersverenigingen.
2. Bij het vaststellen van een afwijkend werktijden- en toeslagensysteem is het volgende van toepassing.
 - a. Indien een tot instemming met een afwijkend werkrooster bevoegde partij die instemming weigert, of niet binnen redelijke termijn tot een uitspraak komt ten aanzien van het voorgenomen afwijkende rooster, kan de werkgever de RALTEX verzoeken haar instemming te verlenen aan de invoering van het afwijkende rooster; de instemming van de RALTEX treedt dan in de plaats van de vereiste instemming van ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of werknemersverenigingen.
 - b. Werkgever is verplicht om van de invoering van een afwijkend werkrooster schriftelijk melding te doen aan de RALTEX; de melding moet een omschrijving geven van het ingevoerde afwijkende werkrooster en moet mededeling doen van de verkregen instemming van ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of werknemersverenigingen.
 - c. De RALTEX kan aan de bij de invoering van een afwijkend werkrooster in een onderneming betrokken partijen opdragen zich opnieuw te beraden over het afwijkende rooster, indien en voorzover het afwijkende rooster naar het oordeel van de RALTEX in hoge mate afwijkt van zin en strekking van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 14 Ploegendienst

1. De werkgever kan voor de gehele onderneming of voor één of meer afdelingen een ploegdienststrooster vaststellen. Er is sprake van een ploegdienst als volgens een vast rooster in afwisselende diensten wordt gewerkt en waarvan één uur of meer van de dienst is gelegen buiten de normale werktijd.
Een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een ploegdienststrooster behoeft de instemming van de OR of PVT.
2. Indien voor een onderneming of voor een afdeling een ploegdienst is ingesteld is de werknemer verplicht in ploegen te werken, indien zulks bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Werknemers die werkzaam zijn in normale dagdienst kunnen niet tot het werken in ploegdienst worden verplicht, indien zij kunnen aantonen dat hun gezondheid of persoonlijke omstandigheden zich hiertegen verzetten, of indien zij 50 jaar of ouder zijn.
3. Voor de hoogte van de ploegdiensttoeslag zie artikel 31.
4. Voor werkzaamheden die worden verricht op zaterdag of op een zondag of een feestdag gelden de toeslagen genoemd in artikel 28 en artikel 29.

Artikel 15 Verplichte zaterdagarbeid voor of na feestdagen

1. In overleg met de OR of PVT zal een rooster worden vastgesteld voor het werken op zaterdagen tussen 06.00 uur en 14.00 uur voor of na feestdagen als bedoeld in artikel 1 lid 10 van de CAO.
2. Dit rooster dient minimaal twee maanden voor de betreffende feestdag bekend te zijn gemaakt in het bedrijf. Zowel fulltime als parttime werknemers zijn verplicht om volgens het rooster te werken op de betreffende zaterdag(en).
3. Voor zover van toepassing wordt aan de werknemer overeenkomstig artikel 28 en artikel 29 een toeslag toegekend.

Artikel 16 Zaterdagen, zondagen en feestdagen

1. In de regel wordt niet gewerkt op zon- en feestdagen en – voor linnenverhuur en wasserijbedrijven – op zaterdagen. Voor een definitie van feestdagen zie artikel 1 lid 10 CAO.
2. Voorzover een feestdag valt op een dag waarop werknemer normaal gesproken zou werken, wordt het loon doorbetaald op basis van het loon dat de werknemer zou hebben verdiend indien de dag geen feestdag zou zijn geweest.
3. Indien op een zaterdag, zondag of een feestdag werkzaamheden worden verricht, wordt overeenkomstig artikel 15 en de artikelen 28 en 29 een toeslag op het uurloon toegekend.

BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 17 Beëindiging van het dienstverband

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, na het verstrijken van de overeengekomen termijn. Werkgever dient minimaal 1 maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer aan te geven of de arbeidsovereenkomst al dan niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden (de 'aanzegtermijn').
2. Een arbeidsovereenkomst aangaan voor het verrichten van een bepaald karwei of ter vervanging wegens arbeidsongeschiktheid of verlof van een andere werknemer eindigt respectievelijk zodra het karwei is verricht of bij terugkomst van de vervangen werknemer.
2. Het dienstverband kan zowel door werkgever als door werknemer worden beëindigd. Bij opzegging gelden, met inachtnaam van artikel 40, lid 11 sub d., de termijnen genoemd in artikel 18.
3. Het dienstverband eindigt in ieder geval, ook zonder opzegging, bij het door de werknemer bereiken van de AOW- leeftijd.

Artikel 18 Opzegtermijn

1. De arbeidsovereenkomst kan wegens dringende redenen worden beëindigd zonder opzegtermijn in de gevallen en op de wijze omschreven in artikel 7:678 en artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.
2. In andere gevallen is voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opzegging en inachtneming van een opzegtermijn vereist.
3. De arbeidsovereenkomst kan na inachtneming van de opzegtermijn uitsluitend beëindigd worden met ingang van de eerste dag volgend op een loonperiode.
4. Voor de werknemer die opzegt bedraagt de opzegtermijn een maand.
5. Voor de werkgever die opzegt bedraagt de opzegtermijn:

Lengte dienstverband werknemer	Lengte opzegtermijn
0 tot 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

6. De in lid 5 genoemde opzegtermijn wordt verlengd met:

Leeftijd werknemer	Lengte aanvullende opzegtermijn
45 t/m 49 jaar	0,5 maand
50 t/m 54 jaar	1 maand
55 jaar en ouder	1,5 maand

FUNCTIE-INDELING

Artikel 19 Functie-indeling

1. De functie van de werknemer met een uurloon tot het maximum uurloon loongroep 5, periodiek 6.0 zoals opgenomen in de loontabellen van artikel 24 CAO, wordt door de werkgever ingedeeld.
2. De functie-indeling geschiedt aan de hand van de in bijlage 1, Functie-indeling bij deze CAO genoemde referentie-functies en loongroepindeling, nader uitgewerkt in het RALTEX-Functiehandboek, welke gebaseerd is op de ORBA-methode van functiewaardering. Het Functiehandboek kan worden geraadpleegd op www.raltex.nl.
3. Aan de werknemer is of wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de loongroep waarin de functie is ingedeeld.
4. De werkgever kan de werknemer die wordt aangenomen voor het verrichten van werkzaamheden voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst aanstellen in loongroep I.
 - a. Deze termijn van zes maanden zal niet worden overschreden bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten binnen één jaar met dezelfde werknemer. Dit ongeacht de tijdsduur tussen die opeenvolgende overeenkomsten.
 - b. Als hoogte van het loon in loongroep I geldt het wettelijk (jeugd-)minimumloon. Voor het actuele wettelijk (jeugd-) minimumloon, zie: www.szw.nl.
5. De werknemer die het niet of niet meer eens is met de omschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen de loongroepindeling, kan hiertegen in beroep gaan. De beroepsprocedure is opgenomen in bijlage 2, welke deel van deze CAO uitmaakt.

Artikel 20 Uitvoering 2 functies

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever werkzaamheden verricht die behoren bij een functie die in een hogere loongroep van het loongebouw valt dan die waarin de werknemer is ingedeeld, wordt de werknemer in de hoogste loongroep ingedeeld als:

- a. De betreffende werkzaamheden verricht moeten worden, waarvan in elk geval sprake is na 3 maanden, en
- b. De betreffende werkzaamheden ten minste 50% van de overeengekomen arbeidstijd worden verricht.

Artikel 21 Loonschalen loongroepen

1. Bij elke loongroep horen loonschalen.
2. De loonschalen bestaan uit leeftijdschalen en periodieken.
3. De leeftijdschalen gelden uitsluitend voor werknemers van 22 jaar of jonger en zijn gebaseerd op het uurloon van de leeftijdschaal voor 22 jaar door toepassing van de volgende percentages:

Leeftijd	Percentage
20 jaar of jonger	78%
21 jaar	88%
22 jaar	100%

Met ingang van 1 juli 2019 geldt de volgende tabel leeftijdschaal

20 jaar of jonger	78%
21 jaar	100%

4. De periodieken gelden uitsluitend voor werknemers van 22 jaar of ouder en zijn gebaseerd op het uurloon van de leeftijdschaal voor 22 jaar door toepassing van de volgende percentages:

Tabel indien de branche-beoordelingssystematiek wordt gevolgd:

Periodiek	Percentage
0.0	100%
0.5	100,5%
1.0	101%
1.5	101,5%
2.0	102%
2.5	102,5%
3.0	103%
3.5	103,5%
4.0	104%
4.5	104,5%
5.0	105%
5.5	105,5%
6.0	106%

Tabel indien de branche-beoordelingssystematiek niet wordt gevolgd:

Periodiek	Percentage
0.0	100%
1.0	101%
2.0	102%
3.0	103%
4.0	104%
5.0	105%
6.0	106%

5. Het loon van de werknemer
- a. waarvan de functie is omschreven in bijlage 1, Functie-indeling, bij deze CAO
 - of:
 - b. met een uurloon tot het maximum uurloon loongroep 5, periodiek 6.0 dient ingeschaald te worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 22.
6. Aan de werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de loongroep en loonschaal (leeftijdschaal of periodiek) waarin hij is ingeschaald en – voor zover van toepassing – de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 22, lid 1 sub e. en lid 2 sub e.

Artikel 22 Toepassing van de loonschalen

1. Toepassing van de leeftijdschalen
 - a. De bepalingen in dit lid zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer van 22 jaar of jonger.
 - b. Leeftijdschaal: (het uurloon behorend bij) de leeftijdschaal van de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde loongroep.

- c. De werknemer wordt ingeschaald in de met zijn leeftijd overeenkomende leeftijdschaal.
- d. De eerste zes maanden in dienst is een inleerperiode. In deze inleerperiode worden werknemers ingedeeld in loongroep I.
- e. De werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet bereikt heeft, wordt na zijn verjaardag ingeschaald in de met zijn nieuwe leeftijd overeenkomende leeftijdschaal.
- f. Indien met de werknemer een uurloon wordt overeengekomen dat meer bedraagt dan de met zijn leeftijd overeenkomende leeftijdschaal dan wordt het verschil tussen het met de werknemer overeengekomen uurloon en de leeftijdschaal uitgedrukt als persoonlijke toeslag.
- g. De persoonlijke toeslag als bedoeld in sub f. wordt verhoogd op en met de in artikel 24, lid 1 genoemde data en percentages.
- h. Vanaf het moment dat een hogere leeftijdschaal of periodiek van toepassing wordt, wordt de persoonlijke toeslag als bedoeld in sub f. van dit lid verlaagd. Deze verlaging is gelijk aan het verschil tussen de hogere leeftijdschaal respectievelijk periodiek en de tot dat moment van toepassing zijnde leeftijdschaal, maar bedraagt nooit meer dan de persoonlijke toeslag. Indien het verschil groter of gelijk is dan de persoonlijke toeslag, vervalt de persoonlijke toeslag.
- i. Met ingang van de eerste volle loonweek nadat de werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt wordt de werknemer tenminste ingeschaald in periodiek 0.0.

2. Toepassing van de periodieken

- a. De bepalingen in dit lid zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer van 22 jaar of ouder.
- b. Periodiek: (het uurloon behorend bij) de periodiek van de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde loongroep.
- c. De werknemer wordt tenminste ingeschaald in periodiek 0.0.
- d. Indien met de werknemer een hoger uurloon wordt overeengekomen dan periodiek 0.0. maar lager dan periodiek 6.0 dan wordt de werknemer ingeschaald in de met het overeengekomen uurloon corresponderende periodiek of bij het ontbreken hiervan in de dichtstbijzijnde hogere periodiek.
- e. Indien met de werknemer een hoger uurloon wordt overeengekomen dan periodiek 6.0 dan wordt het verschil tussen het overeengekomen uurloon en periodiek 6.0 uitgedrukt als persoonlijke toeslag.
- f. De persoonlijke toeslag als bedoeld in sub e. van dit lid wordt verhoogd op en met de in artikel 24 lid 1 genoemde data en percentages.
- g. Vanaf het moment dat een hogere periodiek van toepassing wordt, wordt de persoonlijke toeslag als bedoeld in sub e. van dit lid verlaagd. Deze verlaging is gelijk aan het verschil tussen de hogere periodiek en de tot dat moment van toepassing zijnde periodiek, maar bedraagt nooit meer dan de persoonlijke toeslag. Indien het verschil groter of gelijk is dan de persoonlijke toeslag, vervalt de persoonlijke toeslag.
- h. Op 1 juli van enig jaar wordt het uurloon van de werknemer, op wie tenminste reeds één jaar een periodiek van toepassing is, verhoogd.
- i. Indien in de onderneming van werkgever de branche-beoordelingssystematiek of een voorafgaand door CAO-partijen als daaraan gelijkwaardig beoordeelde beoordelingssystematiek is ingevoerd bedraagt de verhoging als bedoeld in sub h. en sub i. genoemde verhoging:
 - 0,5 periodiek: bij matig functioneren
 - 1,0 periodiek: bij normaal/goed functioneren
 - 1,5 periodiek: bij uitstekend functioneren.
 Een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de beoordelingssystematiek behoeft de instemming van de OR.
- j. Indien in de onderneming geen beoordelings-systematiek als bedoeld in sub i. is ingevoerd, bedraagt de in sub h. genoemde verhoging: 1,0 periodiek.
- k. De verhoging als bedoeld in sub h. wordt toegekend zolang de werknemer periodiek 6.0 nog niet heeft bereikt.

Artikel 23 Colporteur

Ten aanzien van de beloning van die werknemers, van wie de werkzaamheden bestaan uit colportage, wordt, wanneer zij niet op provisiebasis werken, een uurloon uitbetaald volgens loongroep III.

Indien voormelde werknemers op provisiebasis werkzaam zijn, wordt hen een uurloon gegarandeerd overeenkomstig loongroep III.

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 24 Inkomen

1. Met uitzondering van loongroep I, het wettelijk (jeugd-) minimumloon, zullen de salarissen en de salarisschalen voor alle werknemers in de branche worden verhoogd

- per 1 juli 2018 met 2,5%
- per 1 juli 2019 met 2,25%
- per 1 juni 2020 met 2,25%

Dit leidt tot de volgende loontabellen:

Per 1 juli 2018

Loongroep	II	III	IV	V
Leeftijd				
20 jaar	8,23	8,51	8,69	9,39
21 jaar	9,33	9,65	9,86	10,65
22 jaar	10,56	10,91	11,15	12,04
Periodiek				
0.5	10,61	10,96	11,21	12,10
1.0	10,67	11,02	11,26	12,16
1.5	10,72	11,07	11,32	12,22
2.0	10,77	11,13	11,37	12,28
2.5	10,82	11,18	11,43	12,34
3.0	10,88	11,24	11,48	12,40
3.5	10,93	11,29	11,54	12,46
4.0	10,98	11,35	11,60	12,52
4.5	11,04	11,40	11,65	12,58
5.0	11,09	11,46	11,71	12,64
5.5	11,14	11,51	11,76	12,70
6.0	11,19	11,56	11,82	12,76

Per 1 juli 2019

Loongroep	II	III	IV	V
Leeftijd				
20 jaar	8,42	8,70	8,89	9,60
21 jaar	10,80	11,16	11,40	12,31
Periodiek				
0.5	10,85	11,22	11,46	12,37
1.0	10,91	11,27	11,51	12,43
1.5	10,96	11,33	11,57	12,49
2.0	11,02	11,38	11,63	12,56
2.5	11,07	11,44	11,69	12,62
3.0	11,12	11,49	11,74	12,68
3.5	11,18	11,55	11,80	12,74
4.0	11,23	11,61	11,86	12,80
4.5	11,29	11,66	11,91	12,86
5.0	11,34	11,72	11,97	12,93
5.5	11,39	11,77	12,03	12,99
6.0	11,45	11,83	12,08	13,05

Per 1 juni 2020

Loongroep	II	III	IV	V
Leeftijd				
20 jaar	8,61	8,90	9,09	9,82
21 jaar	11,04	11,41	11,66	12,59
Periodiek				
0.5	11,10	11,47	11,72	12,65
1.0	11,15	11,52	11,78	12,72
1.5	11,21	11,58	11,83	12,78
2.0	11,26	11,64	11,89	12,84
2.5	11,32	11,70	11,95	12,90
3.0	11,37	11,75	12,01	12,97
3.5	11,43	11,81	12,07	13,03
4.0	11,48	11,87	12,13	13,09
4.5	11,54	11,92	12,18	13,16
5.0	11,59	11,98	12,24	13,22
5.5	11,65	12,04	12,30	13,28
6.0	11,70	12,09	12,36	13,35

De donker gemarkeerde halve periodiekschalen in de loontabellen zijn uitsluitend van toepassing indien in de onderneming met instemming van de OR of de PVT de branche-beoordelingssystematiek of een voorafgaand door CAO-partijen als

gelijkwaardig beoordeelde beoordelingssystematiek is ingevoerd. Uitsluitend dan bedraagt de periodieke verhoging:

- 0,5 periodiek: bij matig functioneren
- 1,0 periodiek: bij normaal/goed functioneren
- 1,5 periodiek: bij uitstekend functioneren.

Indien in de onderneming geen beoordelingssystematiek van toepassing is, dan gelden uitsluitend de hele periodiekschalen 1.0, 2.0, 3.0, 4.0, 5.0 en 6.0 (artikel 22, lid 2 CAO).

2. Van het beginsel dat bovenomschreven loonsverhogingen zullen worden toegekend aan alle werknemers kan worden afgeweken in overleg tussen de werkgever en de bij deze CAO partij zijnde werknemersverenigingen in een onderneming waarin een afwijkende salarissystematiek bestaat voor werknemers waarvan de functie niet is omschreven in bijlage 1 bij deze CAO, mits in de betrokken onderneming voor bedoelde werknemers gedurende de looptijd van deze CAO een salarisverhoging heeft plaatsgevonden conform de binnen bedoelde ondernemingen uitgevoerde salarissystematiek. Eventuele geschillen hierover zullen op verzoek van één van betrokkenen behandeld worden door Raltex.
3. Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond één maal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag ter grootte van die vergoeding.
Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:
 1. deze constructie fiscaal is toegestaan;
 2. de werknemer een bewijs van betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
 3. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie vertrekt.
4. De gedifferentieerde WGA-premie wordt, voor zover dit wettelijk is toegestaan, gelijk tussen werkgever en werknemer verdeeld, waarbij een werkgever nooit meer dan 0,5% van de procentuele WGA-premie mag verhalen op het nettoloon van de werknemer.

Artikel 25 Loonbetaling

Ongeacht de wijze van betaling moet aan iedere werknemer over elke betalingsperiode gelijktijdig met de betaling een schriftelijke loonafrekening (specificatie) worden verstrekt. In afwijking hierop is het echter, mede in verband met automatische verwerking van de gegevens toegestaan, indien de betalingstermijn een week bedraagt, de specificatie te verstrekken over een 4- of 5-weekse periode.

Op (een bijlage bij) de specificatie moet duidelijk leesbaar zijn vermeld:

- a. het uurloon;
- b. het brutoloon;
- c. de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- d. de overwerk- en eventuele andere toeslagen;
- e. de verschuldigde loonheffing;
- f. specificatie van alle bedragen die op het brutoloonbedrag zijn ingehouden zoals loonbelasting, premies volks- en werknemersverzekeringen, werknemersaandeel pensioen- en particuliere ziektekostenpremie en inhoudingen op grond van andere wettelijke bepalingen zoals loonbeslag;
- g. opbouw, opname en tegoed verlofuren;
- h. het brutobedrag van het wettelijk minimumloon waarop een persoon van de leeftijd als betrokken werknemer over de desbetreffende uitbetalingstermijn aanspraak heeft.

Artikel 26 Minimumloon

1. Indien en voor zover van overheidswege een minimumloon is (wordt) vastgesteld voor (een) bepaalde categorie(en) werknemers, hetwelk naar uurloon omgerekend uitgaat boven het CAO-uurloon, zal aan deze categorie(en) werknemers een toeslag op het uurloon worden betaald nodig om het minimumloon voor een loonperiode te garanderen.
2. In afwijking van de Wet Minimumloon en Minimumvakantie-bijslag zullen de toeslagen, bedoeld in de artikelen 27 en 36 bij het bepalen van een eventuele garantietoeslag, zoals genoemd in het eerste lid van dit artikel, daarin niet worden ingerekend.
3. In afwijking van de Wet Minimumloon en Minimumvakantie-bijslag zal de garantietoeslag, hier bedoeld, worden toegekend ongeacht het aantal te werken uren, over ten hoogste gemiddeld 36 uren per week.

Artikel 27 Overwerk

1. a. Overwerk is het incidenteel op verzoek van de werkgever verrichten van arbeid waarbij:
 - voor de fulltime werknemer het individuele werkrooster genoemd in artikel 10 lid 4 wordt overschreden;
 - voor de parttime werknemer (met inbegrip van de parttime werknemer in technische eenheden van 5 personen of minder en chauffeurs die parttime werkzaam zijn) de 36 uur wordt overschreden;
 - voor werknemers in technische eenheden van maximaal 10 personen bij textielreinigingsbedrijven, winkelpersoneel hieronder niet begrepen, alsmede voor chauffeurs de 40 uur per week wordt overschreden.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd arbeid verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits het uurloon volledig wordt doorbetaald over de verzuimde en extra gewerkte uren.
- c. Overwerk is alleen toegestaan bij onvoorziene wijziging van de omstandigheden of als de aard van de arbeid daartoe voor korte tijd dwingt.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen. De fulltime werknemer dient aan een redelijk verzoek van de werkgever tot overwerken te voldoen. Werkgever mag daarbij niet voorbijgaan aan dringende bezwaren en persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
3. Een voorgenomen besluit tot het verrichten van overwerk van belangrijke omvang ten aanzien van het aantal daarbij betrokken werknemers behoeft de instemming van de OR of PVT.
4. Indien sprake is van structureel overwerk zal de werkgever in overleg met de OR nastreven een andere oplossing dan structureel overwerk te vinden. Structureel overwerk is overwerk dat te voorzien is of onvoorzien is en langer duurt dan drie maanden.
5. Niet verplicht tot het verrichten van overwerk zijn:
 - a. parttime werknemers;
 - b. werknemers van 55 jaar en ouder;
 - c. werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam in productiefuncties (de met een * gemarkeerde functies in de functielijst, bijlage 1 CAO);
 - d. werknemers met een medische indicatie die zich uitdrukkelijk tegen het verrichten van overwerk verzetten, blijkend uit een verklaring van een arts.
6. Indien door overwerk op grond van de Arbeidstijdenwet moet worden gepauzeerd zal de pauze met een maximum van een half uur als overwerk worden beschouwd.

7. Overwerk wordt -in overleg tussen werkgever en werknemer- in geld uitgekeerd of vergoed volgens de zogenaamde tijd voor tijd regeling. Hierbij geldt dat de gewerkte uren binnen drie maanden in vrije tijd worden vergoed, terwijl de toeslag als zodanig in geld wordt uitbetaald.
8. Voor overuren gelden de navolgende toeslagen op het uurloon:

Soort overuren	Hoogte toeslag
voor het 1e tot en met het 4e overuur per week, mits de arbeidsduur van 40 uur in die week niet wordt overschreden.	12,5%
- voor de overuren waarmee een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden. - voor het 5e tot en met het 9e overuur per week.	25%
- voor overuren waarmee een wekelijkse arbeidsduur van 45 uur wordt overschreden; - voor het tiende en volgende overuur; - voor overuren op dagen waarop volgens het individuele werkrooster niet gewerkt hoeft te worden. - voor het verrichten van overwerk op zaterdag.	50%
voor het verrichten van overwerk op zondag.	100%
voor het verrichten van overwerk op feestdagen (artikel 1 lid 10).	200%

9. De toeslag voor overuren cumuleert niet met de toeslag genoemd in artikel 15. Indien artikel 16 lid 3 van toepassing is, gelden de toeslagen van artikel 28 en 29 CAO.

Artikel 28 Werken op bijzondere uren Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven

1. Voor het werken buiten de normale werktijd (werken op bijzondere uren) worden voor zowel fulltime als parttime werknemers bij linnenverhuur- en wasserijbedrijven, de navolgende procentuele toeslagen berekend:

Tabel werken op bijzondere uren Linnenverhuur en Wasserijbedrijven

	Ma	Di	Woe	Do	Vrij	Za	Zo
00.00 tot 06.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	45%	90%
06.00 tot 18.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	45%	90%
18.00 tot 19.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	45%	90%
19.00 tot 20.00 uur	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	90%	90%
20.00 tot 24.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	90%	90%

2. Er geldt een toeslag van 180% voor werkzaamheden verricht op feestdagen. Deze toeslag cumuleert niet met de toeslagen van lid 1.
3. Er vindt geen cumulatie plaats van de toeslag bijzondere uren en de ploegdiensttoeslag.

Artikel 29 Werken op bijzondere uren Textielreinigingsbedrijven

1. Voor het werken buiten de normale werktijd (werken op bijzondere uren) worden voor zowel fulltime als parttime werknemers bij textielreinigingsbedrijven, de navolgende toeslagen berekend:

Tabel werken op bijzondere uren Textielreinigingsbedrijven

	Ma	Di	Woe	Do	Vrij	Za	Zo
00.00 tot 06.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	45%	90%
06.00 tot 14.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	0%	90%
14.00 tot 17.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	33 $\frac{1}{3}$ %	90%
17.00 tot 18.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	45%	90%
18.00 tot 19.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	90%	90%
19.00 tot 20.00 uur	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	90%	90%
20.00 tot 21.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	90%	90%
21.00 tot 24.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	90%	90%

2. Er geldt een toeslag van 180% voor werkzaamheden verricht op feestdagen. Deze toeslag cumuleert niet met de toeslagen van lid 1.
3. Werknemers die voor het werken op zaterdag tussen 06.00 uur en 14.00 uur vóór 1 juli 1994 een toeslag kregen uitbetaald, behouden die toeslag ook na genoemde datum.
4. Aan een werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor maximaal 12 uur per week en die uitsluitend op zaterdag en koopavond werkzaam is, is geen toeslag verschuldigd voor werkzaamheden verricht op de reguliere koopavond (donderdag- of vrijdagavond) tussen 19.00 uur en 21.00 uur en op zaterdag tussen 14.00 uur en 17.00 uur. Dit leidt tot onderstaand schema:

	Ma	Di	Woe	Do	Vrij	Za	Zo
00.00 tot 06.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	45%	90%
06.00 tot 14.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	0%	90%
14.00 tot 17.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	0%	90%
17.00 tot 18.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	45%	90%
18.00 tot 19.00 uur	0%	0%	0%	0%	0%	90%	90%
19.00 tot 20.00 uur	22,5%	22,5%	22,5%	0%* of 22,5%	0%* of 22,5%	90%	90%
20.00 tot 21.00 uur	45%	45%	45%	0%* of 45%	0%* of 45%	90%	90%
21.00 tot 24.00 uur	45%	45%	45%	45%	45%	90%	90%

* geen toeslag is verschuldigd op de reguliere koopavond. Is donderdagavond de reguliere koopavond en wordt op vrijdagavond gewerkt dan geldt op vrijdagavond van 19.00 uur tot 20.00 uur een toeslag van 22,5% en van 20.00 tot 24.00 uur een toeslag van 45%.

5. Er vindt geen cumulatie plaats van de toeslag bijzondere uren en de ploegdiensttoeslag.

Artikel 30 Consignatie

Voor een werknemer geldt alleen een verplichte bereikbaarheid buiten werktijd als in overleg met de werknemer afspraken zijn gemaakt over een bereikbaarheidsvergoeding en met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 31 Ploegendiensttoeslag

1. Werknemers die volgens rooster in afwisseling in twee ploegen werken, ontvangen een toeslag van 15% op het uurloon te berekenen over alle uit te betalen uren.
2. Werknemers die volgens rooster in afwisseling in drie ploegen werken, ontvangen een toeslag van 18% op het uurloon te berekenen over alle uit te betalen uren.
3. Bij plaatsing van werknemers vanuit de ploegendienst in normale dagdienst geldt een afbouwregeling bestaande uit een uitkering ineens. Deze uitkering bedraagt:

Periode werkzaam in ploegendienst	Hoogte uitkering
1 tot 4 jaar	driemaal ploegentoeslag per maand
4 tot 6 jaar	zesmaal ploegentoeslag per maand
langer dan 6 jaar	negenmaal ploegentoeslag per maand

4. Er vindt geen cumulatie plaats van de ploegendiensttoeslag en de toeslag bijzondere uren.

Artikel 32 Chauffeurstoeslag en Chauffeurspas

1. Voor werknemers met een fulltime dienstverband als chauffeur geldt een chauffeurstoeslag van € 36 bruto per maand. Voor werknemers die parttime als chauffeur werkzaam zijn geldt de chauffeurstoeslag naar rato. Voor werknemers met een fulltime dienstverband, die gedeeltelijk in de functie van chauffeur werkzaam zijn en gedeeltelijk in een andere functie, geldt de chauffeurstoeslag naar rato voor dat deel dat betrokkene als chauffeur werkzaam is.
2. De chauffeurspas voor de digitale tachograaf wordt 1 keer per 5 jaar door de werkgever aan de chauffeur vergoed. Verlies en diefstal van de chauffeurspas zijn voor eigen rekening van de chauffeur.

Artikel 32a Toeslag (Leerling-)Medewerker steriele medische hulpmiddelen

In verband met arbeidsmarktomstandigheden geldt voor (leerling-)medewerkers steriele medische hulpmiddelen A en B met ingang van 1 juli 2016 een toeslag van €36,- bruto per maand. Als de hier bedoelde medewerkers parttime werken, geldt de toeslag naar rato.

Artikel 33 Vakantiebijslag

1. De werkgever zal de werknemer gelijktijdig met het salaris over de maand mei, de vakantietoeslag uitbetalen. Indien de werknemer voor 1 juni met verlof gaat, kan de vakantiebijslag op een eerder tijdstip worden uitbetaald.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8,33% van het door de werknemer verdiende brutoloon exclusief eindejaarsuitkering gedurende het vakantiejaar, dat loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het volgende jaar.
3. Heeft op 31 mei van het lopende jaar het dienstverband nog geen vol jaar geduurd, dan wordt de vakantiebijslag berekend naar rato.

4. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op vakantiebijslag over de periode waarover deze nog niet is uitgekeerd.
5. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid geen arbeid heeft kunnen verrichten behoudt hij zijn recht op vakantiebijslag, echter niet langer dan gedurende de periode dat werkgever wettelijk verplicht is tot loondoorbetaling.

Artikel 34 Eindejaarsuitkering

Met uitzondering van de werknemers in loongroep I wordt aan alle werknemers in de branche een structurele eindejaarsuitkering toegekend uit te betalen bij het salaris in december dan wel (naar rato) bij beëindiging van het dienstverband. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het brutojaarloon.

Als brutojaarloon geldt de bruto verdiende in enige periode met inbegrip van alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, uitgezonderd vakantietoeslag en betaling van overwerk en tevens uitgezonderd de persoonlijke toeslag die wordt uitbetaald conform artikel 1 lid 13b van deze CAO.

Artikel 35 Uitkering bij werktijdverkorting

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

Deze aanvulling is in de regel verschuldigd over 45 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar als omschreven in de Werkloosheidswet.

Artikel 36 Diensttijdtoeslag

De werknemer aan wie voor 1 juli 2002 een diensttijdtoeslag is toegekend, behoudt deze toeslag.

Artikel 37 Jubileumtoeslag

Werknemers die 25 jaar bij een werkgever werken hebben met ingang van 1 januari 2013 recht op een jubileumtoeslag. De werknemer ontvangt daarbij op grond van de vigerende fiscale regels een half maandsalaris.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

Artikel 38 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever zal ingeval van aantoonbare arbeidsongeschiktheid, vanaf de 1^e dag van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 2 jaar het op basis van de wettelijke verplichting tot loondoorbetaling verschuldigde loon aanvullen tot:

100%	gedurende de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid;
90%	gedurende de daaropvolgende 6 maanden van arbeidsongeschiktheid;
85%	gedurende de daaropvolgende 12 maanden van arbeidsongeschiktheid;

van het voor de werknemer geldende brutoloon. Hierbij geldt voor de werknemer de resultaatverplichting dat er sprake is van aantoonbare actieve re-integratie naar redelijkheid en billijkheid.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval vult de werkgever -gedurende maximaal twee jaar- het loon van de werknemer aan tot 100% van het voor de werknemer geldende brutoloon. Bovenstaand schema geldt in dat geval niet. Als voorwaarde daarbij geldt dat uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat er sprake is van verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever.

2. Het voor de werknemer geldende brutoloon zoals bedoeld in lid 1, is het gemiddelde van het door de werknemer gedurende de 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid verdiende brutoloon met inbegrip van genoten toeslagen en betaling van structureel overwerk doch met uitzondering van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
4. Werkgever kan één wachtdag inhouden bij iedere derde en volgende ziekmelding van de werknemer in enig kalenderjaar, mits de OR of de PVT hiermee instemt en mits bovendien de OR of de PVT heeft ingestemd met een verzuimbegeleidings-plan, met inachtneming van de wettelijke minimale loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Deze instemmingsbevoegdheid komt toe aan de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen waarin geen OR of PVT aanwezig is, of aan de betrokken werknemers-verenigingen in ondernemingen waar geen ondernemingsraad aanwezig is terwijl de onderneming hiertoe wel wettelijk verplicht is. Bij ziekmelding als gevolg van chronisch ziek zijn kunnen geen wachtdagen worden ingehouden.
5. In geval van chronisch ziek zijn komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen volgens voorgaand lid te vervallen. Het dient toetsbaar en onomstotelijk vast te staan dat er sprake is van chronisch ziek zijn. Ingeval van onduidelijkheid is er een toetsing mogelijk via de bedrijfsarts / Arboarts.

Artikel 38A Branche-specifieke arbocatalogus en RI&E

Er zijn voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor de Textielreinigingsbedrijven specifieke arbocatalogi en Risico-inventarisatie & -evaluaties (RI&E).

Artikel 39 Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering. Deze uitkering, ten bedrage van het brutoloon vanaf de dag na overlijden tot en met de

laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, wordt betaald in een bedrag ineens.
Deze uitkering komt ten laste van de werkgever voorzover zij niet wordt gedaan door een derde op grond van enige wettelijke regeling.

VERLOF EN BETAALD VERZUIM

Artikel 40 Verlof

1. De fulltime werknemer, zoals omschreven in artikel 10 lid 1 sub a., heeft per kalenderjaar, mits hij gedurende dat jaar onafgebroken voor de normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week in dienst van werkgever is geweest, recht op 184 verlofuren.

De fulltime werknemer, zoals omschreven in artikel 10 lid 1 sub b., heeft per kalenderjaar, mits hij gedurende dat jaar onafgebroken voor de normale arbeidsduur van gemiddeld 37, 38, 39 of 40 uur per week in dienst van werkgever is geweest, recht op respectievelijk 188, 192, 196 of 200 verlofuren.

2. Van de in lid 1 van dit artikel genoemde verlofuren worden in beginsel tenminste zoveel uren aaneengesloten opgenomen dat daardoor 3 vrije kalenderweken ontstaan. Op verzoek van werknemer kan de werknemer dit aantal uren ook opnemen in afzonderlijke blokken van minimaal één vrije kalenderweek. De overige verlofuren dienen te worden opgenomen met een minimum van één halve dag.
3. Zowel ingeval het dienstverband nog geen vol kalenderjaar heeft geduurd als ingeval er in dat kalenderjaar sprake is van een dienstverband voor minder dan gemiddeld 36 uur per week worden de verlofuren van de werknemer berekend naar evenredigheid.
4. De verlofuren worden steeds zo opgenomen dat halve of hele werkdagen vrij ontstaan (verlofdag).
5. De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. werkgever dient op werknemersverzoek tot opname van verlofuren te beslissen binnen 2 werkdagen. Op een verzoek van werknemer tot opname van meer dan 5 werkdagen verlof dient werkgever binnen 10 dagen en voorzover dit verzoek betrekking heeft op aaneengesloten verlof van drie kalenderweken tussen 30 april en 1 oktober voor 1 maart te beslissen;
 - b. werkgever kan op een verzoek tot opname van verlofuren afwijzend beslissen, indien werkgever kan aantonen, dat vervanging van betrokken werknemer tijdens de gewenste verlofuren noodzakelijk zou zijn én niet realiseerbaar zou zijn;
 - c. werkgever zal niet afwijzend beslissen op een verzoek tot opname van verlofuren, indien:
 - dit verzoek wordt gedaan twee maanden of langer voor de gewenste opname terwijl afwijzing van het verzoek ertoe zou leiden dat volledige opname van de in het kalenderjaar opgebouwde verlofuren binnen datzelfde kalenderjaar voor werknemer onmogelijk zou zijn;
 - dit verzoek wordt gedaan wegens religieuze of levensbeschouwelijke dagen, tenzij aan het verzoek van de werkgever strekkend tot opgave van dergelijk verlof door de werknemer niet is voldaan.
 - d. een afwijzing van een verzoek tot het opnemen van verlofuren dient door werkgever terstond schriftelijk te worden bevestigd;
 - e. indien en voorzover werknemer heeft verzuimd om voor het einde van het kalenderjaar aanspraak te maken op opname van de gedurende dat kalenderjaar opgebouwde verlofuren, kan werkgever werknemer verplichten tot opname van die verlofuren voor 1 mei van het volgende kalenderjaar. Deze verplichting kan niet worden opgelegd indien werknemer aan werkgever tijdig heeft kenbaar gemaakt dat de niet opgenomen verlofuren aangewend zullen

worden voor de in lid 8 van dit artikel geboden mogelijkheid tot het eenmaal per twee jaar opnemen van zes weken aaneengesloten verlof.

- f. Een rechtsvordering tot toekenning van verlof verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
6. Wanneer in een onderneming een algemeen fabrieksverlof dan wel een algemene verlofdag geldt, zullen werknemers die krachtens dit artikel geen recht hebben op dit verlof, niettemin het loon ontvangen dat zij anders verdiend zouden hebben voor zover zij gedurende dit verlof of algemene verlofdag niet tewerk worden gesteld. Met eventueel overwerk dan wel werktijdverkorting wordt bij de berekening van dit loon geen rekening gehouden. De werkgever heeft het recht zodoende teveel genoten verlofuren te verrekenen met nog te verdienen verlofuren.
7. Het aaneengesloten verlof duurt in beginsel tenminste 3 kalenderweken en moet gelegen zijn tussen 30 april en 1 oktober. In onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
 - a. Een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een collectieve verlofperiode behoeft instemming van de OR. Is geen OR ingesteld dan vindt vaststelling, wijziging of intrekking van de collectieve verlofperiode in overleg met de PVT of de werknemers in een personeelsvergadering plaats.
 - b. De vaststelling, wijziging of intrekking van de collectieve verlofperiode dient voor 1 maart plaats te vinden.
 - c. Indien een werknemer in de maanden mei of juni met vakantie gaat worden hem de tot dat tijdstip toekomende verlofuren op voorhand gegeven.
 - d. Eventueel teveel genoten verlofuren kan de werkgever verrekenen met in de loop van het jaar te verwerven verlofuren.
8. Uitgaande van het op grond van lid 1 van dit artikel bestaande verlofrecht wordt aan alle werknemers de mogelijkheid geboden tot het opnemen van eenmaal per twee jaar van zes weken aaneengesloten verlof voorzover de aan de werknemer op dat moment toekomende verlofrechten hiertoe toereikend zijn.
9. De werkgever verstrekt in de eerste maand van het jaar aan de werknemer een verlofkaart. Bij het opnemen van verlofuren is de werknemer verplicht de opgenomen uren door de werkgever op deze kaart te laten aantekenen. Op de verlofkaart wordt bij afgifte door de werkgever vermeld op hoeveel verlofuren de werknemer recht heeft.
10. De werknemer heeft geen aanspraak op verlofopbouw over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld loon, behalve in de volgende gevallen:
 - a. indien hij de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens ziekte of ongeval en die ziekte of dat ongeval niet door zijn opzet is veroorzaakt, tenzij werknemer zijn werkzaamheden slechts gedurende een gedeelte van de tijd niet verricht, waarbij de beperking geldt voor bovenwettelijke dagen over een tijdvak van ten hoogste een half jaar;
 - b. indien hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de Wet, of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - c. indien hij verlof geniet als bedoeld in artikel 40 lid 6;
 - d. indien hij de bedongen arbeid onvrijwillig niet heeft kunnen verrichten;
 - e. indien een werkneemster de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.
11. a. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op verlof tegen schadevergoeding.

- b. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op verlof heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak.
- c. Teveel genoten verlofuren worden steeds bij het einde van de arbeidsovereenkomst op de wijze als bedoeld in sub b. verrekend.
- d. De werkgever is niet gerechtigd om tegen de wil van de werknemer te bepalen dat de opzegtermijn of een gedeelte daarvan als verlof dient te worden opgenomen.
- e. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op verlof heeft.

Artikel 41 Extra vrije verlofuren senioren en jeugdigen

1. Aan de werknemer worden extra verlofuren toegekend volgens onderstaande tabel:

Lengte dienstverband bij werkgever	Aantal extra verlofuren
25 jaar of langer	16
35 jaar of langer	24

2. Aan de werknemer worden extra verlofuren toegekend volgens onderstaande tabel:

Leeftijd werknemer	Aantal extra verlofuren
50 t/m 52 jaar	16
53 t/m 54 jaar	24
55 t/m 56 jaar	32
57 t/m 58 jaar	40
59 t/m 60 jaar	48
61 t/m 64 jaar	56

Per 1 juli 2017 geldt

Leeftijd werknemer	Aantal extra verlofuren
51 t/m 53 jaar	16
54 t/m 55 jaar	24
56 t/m 57 jaar	32
58 t/m 59 jaar	40
60 t/m 61 jaar	48
62 t/m 66 jaar	56

Werknemers die al gebruik maken van de regeling behouden hun rechten.

3. Indien een werknemer recht heeft op extra verlof uit hoofde van zowel lid 1 als lid 2 van dit artikel, geldt de voor hem meest gunstige regeling.
4. In afwijking op het bepaalde in artikel 40 lid 1 ontstaat het recht op de in lid 1 en lid 2 van dit artikel genoemde extra verlofuren in de eerste volle week van de kalendermaand volgend op die, waarin het aantal volle jaren volgens een van bovenstaande regelingen is bereikt. Indien een werknemer binnen een jaar na het ontstaan van dit recht uit dienst gaat, zal een correctie plaatsvinden op het aantal extra verlofuren.
5. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar waarin het verlof valt, de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op 24 extra verlofuren en heeft derhalve per kalenderjaar, mits hij gedurende dat jaar onafgebroken 36 uur per week in dienst van werkgever is geweest, recht op 208 verlofuren. De bepalingen van artikel 40 lid 1 en 3 zijn van overeenkomstige toepassing.

6. De jeugdige werknemer behoudt zijn aanspraak op verlof over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht als partieel leerplichtige. Over deze tijd - en dus ook over het hierover berekende verlof - heeft de jeugdige werknemer echter geen aanspraak op loon.

Artikel 42 Verlof bij arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer het recht op verlof.
2. Indien een werknemer ziek wordt tijdens het aaneengesloten verlof en hij een verklaring kan overleggen van de hem op het verlofadres behandelende arts dat de werknemer niet arbeidsgeschikt is, kan hij aanspraak maken op verlof op een later tijdstip.
3. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip het in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde verlof alsnog kan worden genoten.
4. De in artikel 40 lid 10 sub a. bedoelde aanspraak op bovenwettelijk verlof wordt verkregen over een tijdvak van ten hoogste een halfjaar.

Artikel 43 Onbetaald verlof

1. Op verzoek van de werknemer kan deze extra vrije dagen - zonder behoud van loon - opnemen tot een maximum van 72 uur per kalenderjaar. Voor de parttime werknemer geldt dit naar rato. Het opnemen van deze dagen, zonder behoud van loon, kan geschieden indien:
 - a. tenminste 4 weken tevoren daartoe een verzoek aan de werkgever is gedaan;
 - b. en voorzover de bedrijfsomstandigheden, dit naar de mening van de werkgever op de gewenste datum, respectievelijk data toelaten.

Artikel 44 Ouderschapsverlof

Indien de werknemer ouderschapsverlof opneemt overeenkomstig de wettelijke regeling heeft dit geen gevolgen voor de pensioenopbouw. De premiebetaling wordt voortgezet op basis van het inkomen en de premieverdeling zoals deze direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof gold.

Artikel 45 Pensioenopbouw tijdens wettelijk kortdurend zorgverlof

Indien de werknemer kortdurend zorgverlof opneemt overeenkomstig de wettelijke regeling heeft dit geen gevolgen voor de pensioenopbouw. De premiebetaling wordt voortgezet op basis van het inkomen en de premieverdeling zoals deze direct voorafgaande aan het kortdurend zorgverlof gold.

Artikel 46 Doorbetaald verzuim

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, tenzij het verzuim niet nodig is omdat de betreffende gebeurtenis elders en/of buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaats heeft en mits hij zoveel mogelijk twee dagen tevoren onder overlegging van eventuele bewijsstukken van het verzuim kennis heeft gegeven:

Het wettelijk geregistreerd partnerschap is in dit artikel gelijkgesteld aan het huwelijk.

Tabel doorbetaald verzuim

A	Bij overlijden van de levens-partner, (schoon-) ouders, (pleeg- adoptie-/stief-) kinderen.	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de crematie of begrafenis.
B	Bij overlijden van groot-ouders, broer, zus of kleinkind van (de levenspartner van) de werknemer.	2 dagen.
C	Bij ondertrouw van de werknemer.	1 dag.
D	Bij huwelijk van de werknemer.	2 dagen.
E	Bij huwelijk van een ouder, (pleeg-/ adoptie-/stief-)kind, kleinkind, broer of zuster van de werknemer of van de levenspartner*.	1 dag.
F	Bij bevalling van de levenspartner.	2 dagen.
G	Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders.	1 dag.
H	Bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.	1 dag.
I		
J	Indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.	Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, echter tot een maximum van twee dagen.
K	Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist.	De hiervoor benodigde tijd, indien het bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voorzover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen zou kunnen doen gelden.
L	Bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van éénmaal per kalenderjaar.	1 dag.

* Levenspartner: echtgeno(o)t(e) of partner waarmee in een met het huwelijk gelijkgestelde samenlevingsvorm wordt

samengeleefd.

REISKOSTENREGELING

Artikel 47 Reiskostenregeling

Per 1 januari 2011 is een reiskostenregeling ingevoerd. Woon-werkverkeer wordt vanaf deze datum door de werkgever aan de werknemer vergoed met inachtneming van het volgende:

- a. De hoogte van de vergoeding bedraagt per 1 juli 2018 €0,14 per kilometer bij een minimum reisafstand van 5 kilometer en een maximum reisafstand van 40 kilometer enkele reis per gewerkte dag.
- b. Een reisafstand van meer dan 40 kilometer enkele reis wordt als 40 kilometer vergoed;
- c. Berekening enkele reis en terug volgens de ANWB-routeplanner, kortste route (postcode woonadres, postcode werkplek);
- d. Indien er sprake is van vervoer door of namens de werkgever geregeld, geldt geen vergoeding in de zin van deze reiskostenregeling;
- e. Indien bij verhuizing op initiatief van de werknemer de reisafstand groter wordt, is toestemming van de werkgever vereist voor een hogere vergoeding;
- f. Als een reiskostenregeling op bedrijfsniveau bestaat die voor de werknemer gunstiger is dan de CAO-regeling, geldt de regeling op bedrijfsniveau;
- g. Uitbetaling van de reiskostenvergoeding geschiedt met inachtneming van de regels die de belastingwetgeving hieraan stelt. Dit betekent dat de reiskostenvergoedingen afhankelijk van die regelingen netto of bruto worden uitgekeerd.
- h. Het fiscaal verrekenen van niet ontvangen reiskosten wordt op vrijwillige basis mogelijk gemaakt, met inachtneming van het gebruik van een door Raltex goedgekeurde modelovereenkomst en uitvoeringsregelement.

OVERLEGSTRUCTUREN

Artikel 48 Overleg op Ondernemingsniveau / werkzekerheid

1. De werkgever acht de werkgelegenheid een belangrijk onderdeel van het te voeren sociaal beleid. Hij zal streven naar een zo groot mogelijke continuïteit van de onderneming en daarmee van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal de werknemersorganisaties, op hun verzoek, ten minste 1 x per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid in de onderneming ter sprake komen.
3. Werkzekerheid (fusie, reorganisatie en sluiting)
De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid en/of op de financiële positie van de in de onderneming werkzame personen zullen hebben, stelt de werkgeversverenigingen en vakbonden daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

Samen met de werkgeversverenigingen en vakbonden zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:

- het tijdstip waarop de OR of PVT dan wel de werk-nemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
 - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
 - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.
4. De individuele werkgevers verbinden zich tegenover de werknemersverenigingen, in geval van voorbereiding en realisatie van fusies, zich aan het bepaalde in de SER-fusiegedragsregels te zullen houden.
 5. Ingeval de realisering van de in lid 3 van dit artikel bedoelde plannen tot vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zal leiden, alsmede bij een fusie, zullen de plannen na overleg met de ondernemingsraad en de werknemersverenigingen worden verwezenlijkt, waarbij het streven voorop staat dat gedwongen ontslag zoveel mogelijk dient te worden voorkomen.
 6. In de in lid 4 bedoelde situatie zal de werkgever trachten de continuïteit van de bestaande arbeidsverhouding zoveel mogelijk te waarborgen door aanbieder van vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming, resp. het concern. De werknemer zal hieraan in alle redelijkheid zijn medewerking verlenen.
 7. Indien de in lid 3 bedoelde plannen - al dan niet met gedwongen ontslagen - zullen worden uitgevoerd, zal de werkgever in overleg met de werknemersverenigingen en de werkgeversvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
 8. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te formuleren en verstrekken aan een organisatiebureau, welke opdracht beoogt de structuur en de omvang van de organisatie te wijzigen de OR in de gelegenheid stellen advies hieromtrent uit te brengen en de werknemersverenigingen inlichten tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

9. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zal worden gezien, in hoeverre actief de tewerkstelling van kwetsbare groepen zoals jeugdigen en vrouwelijke werknemers en gehandicapten, bevorderd kan worden. Een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van dergelijk beleid behoeft de instemming van de OR.
10. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de betreffende onderneming bij voorkeur in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren, onverminderd de mogelijkheid buiten de onderneming te werven.
11. De werkgever zal alle daarvoor relevante vacatures melden bij het UWV Werkbedrijf en na vervulling of vervallen, weer afmelden.
12. De werkgever zal slechts wanneer er sprake is van onvermijdelijke piekvorming in het werk, een niet gewenste plotselinge opeenhoping van werk tengevolge van ziekten, verlof of tijdelijke vacatures, en tijdelijk in geval van een overgangsfase bij reorganisatie en bij structurele wijziging van de onderneming, gebruik maken van uitzendkrachten. De uitzendkrachten zullen worden beloond conform de onderhavige CAO.
13. Veiligheid, gezondheid, milieu.
De werkgever zal rekening houdend met de in werking getreden bepalingen van de Arbowet de beste zorg wijden aan de veiligheid van de werknemer en de maatregelen ter voorkoming van schade aan lichaam en goed van de werknemer, voorzover deze schade direct of indirect het gevolg is van de werkzaamheden in de onderneming; in het bijzonder in verband met de samenstelling van de gebruikte grondstoffen en materialen.
In verband hiermee zal de werkgever omtrent de aard van eventuele risico's en de mogelijkheid, respectievelijk gebrek aan mogelijkheid van beteugeling daarvan, allen tijdig vooraf informeren voor wie enig denkbaar risico aanwezig is.
De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen, de door de werkgever gegeven voorschriften strikt opvolgen en de voorgeschreven beveiligingen gebruiken.

STICHTINGEN EN FONDSSEN

Artikel 50 Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (Raltex)

1. Er is een Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (verder te noemen: Raltex, Reitseplein 1, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg).
2. De statuten en het reglement van Raltex maken deel uit van de CAO.
3. Raltex heeft tot doel goede sociale verhoudingen in de bedrijfstak te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van deze CAO.
4. Raltex tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van activiteiten die strekken tot:
 - a. het ondersteunen en uitvoering geven aan het paritair overleg, niet zijnde CAO-overleg, in de linnenverhuur-, wasserij- en textielreinigingsbranche (verder te noemen: branche);
 - b. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO;
 - c. het bevorderen van de naleving van de arbeidsvoorwaarden in de branche en in dit kader het, overeenkomstig de in bijlage 2 en bijlage 6 CAO opgenomen procedures, adviseren in en beslechten van geschillen betreffende de toepassing van de CAO respectievelijk de functie-indeling en het, overeenkomstig het in artikel 57 CAO j.o. bijlage 7 opgenomen Reglement, in behandeling nemen en onderzoeken van klachten die betrekking hebben op het stelselmatig niet naleven van bepalingen van deze CAO en het op grond daarvan opleggen van sancties, alsmede het overeenkomstig bijlage 4 CAO uitvoeren van controles door het bestuur Raltex bij een gegrond vermoeden van niet-naleving van de CAO en het op grond daarvan opleggen van sancties;
 - d. het op grond van artikel 56 CAO en overeenkomstig de in bijlage 8 CAO opgenomen klachtenregeling in behandeling nemen en onderzoeken van klachten die betrekking hebben op ongewenst gedrag in de linnenverhuur-, wasserij- en textielreinigingsbranche (verder te noemen: branche);
 - e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de beleving en toepassing van arbeidsvoorwaarden in de branche en (vergelijkend) onderzoek naar in andere bedrijfstakken geldende arbeidsvoorwaarden;
 - f. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken;
 - g. het verrichten en publiceren van onderzoeken op het gebied van en/of het financieren en subsidiëren van activiteiten ter verbetering of bevordering van:
 1. de arbeidsomstandigheden in de branche;
 2. het functioneren van medezeggenschapsoverleg – en organen in de onderneming;
 3. waardering van de functies in de branche;
 4. de verdeling van zorgtaken;
 5. de positie van vrouwen in de branche;
 6. het ouderenbeleid in de branche.
 - h. het financieren en subsidiëren van het beheer en van de in artikel 51 CAO omschreven activiteiten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (O&O-Fonds);
 - i. vervallen
 - j. het op grond van artikel 58 CAO vaststellen van nadere regelingen of afwijkende voorwaarden;
 - k. het overeenkomstig artikel 55 lid 2 CAO financieren van vakbondsverlof;
 - l. vervallen

- m. het (doen) innen van de bijdrage verschuldigd aan Raltex ter financiering van bovengenoemde activiteiten.
 - n. het toezichhouden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de:
 - Stichting Vrijwillig Uittreden voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (VUW);
 - Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (O&O-Fonds);
6. Individuele geschillen tussen een werkgever en werknemer moeten echter berecht worden door de gewone daartoe bij de wet aangewezen rechter, tenzij de beide individuele partijen na het ontstaan van het conflict schriftelijk aan Raltex verzoeken om over het betreffende individuele conflict een bindend advies uit te brengen, in welk geval beide individuele partijen uiteraard aan dit bindend advies gebonden zullen zijn. Een verzoek om een dergelijk advies en/of het advies kan nimmer de gang naar de rechter in de weg staan.

Artikel 51 Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigings-bedrijven (O&O-fonds)

1. Er is een Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigings-bedrijven (verder te noemen: O&O-Fonds) p/a Reitseplein 1, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg. Het O&O-Fonds heeft tot doel het ontwikkelen, bevorderen en financieren van branchegerichte opleidingen.
2. De statuten (bijlage 9), het uitkeringsreglement (bijlage 10) en het huishoudelijk reglement (bijlage 11) van het O&O-Fonds maken deel uit van de CAO.
3. Het O&O-Fonds heeft ten doel het bevorderen van scholing van werknemers in de branche teneinde de kennis en/of vaardigheden van de werknemers noodzakelijk voor de uitoefening van huidige en/of toekomstige functies in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen.
4. Het O&O-Fonds tracht dit doel te bereiken door het geheel of gedeeltelijk financieren van kosten voortvloeiende uit de volgende activiteiten:
 - a. de ontwikkeling en actualisering van opleidingen en cursussen gericht op
 - de vergroting van vaktechnische en in samenhang daarmee vereiste algemene maatschappelijke kennis;
 - verbetering van Nederlandse taalvaardigheid op de werkvloer.
 - b. het (doen) uitvoeren van de onder a. genoemde opleidingen en cursussen onder de voorwaarden en nadere omschrijving zoals opgenomen in de reglementen;
 - c. het bevorderen van deelname aan door het O&O-Fonds erkende opleidingen en cursussen onder de voorwaarden en nadere omschrijving zoals opgenomen in de reglementen;
 - d. informatie vergaren en verstrekken omtrent overheids-subsidieregelingen.
5. De werknemer heeft recht op scholing gericht op het instandhouden van de vakbekwaamheid.
6. De werknemer heeft het recht op minimaal één functioneringsgesprek per jaar waarin o.m. wordt vastgesteld voor welke cursussen de werknemer in aanmerking komt.
Cursussen aangeboden vanuit het O&O-Fonds of andere cursussen gericht op het instandhouden van de vakbekwaamheid vinden in beginsel plaats in werktijd op kosten van de werkgever.

7. Indien hierover geschillen ontstaan, kan de werknemer in beroep bij de OR, of indien een OR ontbreekt, bij Raltex.

Artikel 52 Financiering branche-organen

1. De werkgever is ten behoeve van de activiteiten van Raltex en het O&O-Fonds een bijdrage verschuldigd.
2. De bijdrage bedraagt 0,285% van de bijdragegrondslag.
3. De hoogte der bijdrage is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van de bijdragegrondslag.
3. Bijdragegrondslag: de som van de bijdrageplichtige lonen in de onderneming van werkgever.
4. Bijdrageplichtig loon: het bruto-jaarloon, vermeerderd met de vakantietoeslag en de structurele eindejaarsuitkering maar met uitzondering van gratificaties, tantiemes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever nader aan te geven emolumenten, tot het jaarlijks door het bestuur van Raltex vast te stellen maximum.
5. De bijdrage wordt geïnd door of namens Raltex.
6. De looptijd van dit artikel is tot 1 juli 2021.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 55 Vakbondsfaciliteiten

1. Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een vergadering van de werknemersorganisatie is aangewezen, zal de werkgever hem verzuim met behoud van loon toestaan, tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toestaan.

Voor de 6^e tot en met de 8^e dag vakbondsverlof geldt de beperking dat de werkgever het slechts hoeft toe te staan voor 1 persoon per (vestiging van een) onderneming tegelijkertijd. Loonderving ten gevolge van gedurende de 6e tot en met de 8e dag genoten vakbondsverlof komt ten laste van Raltex.

Voormelde dagen kunnen ook worden aangewend voor scholing en vorming.

Voor concernactiviteiten van de werknemersorganisatie kunnen op concernniveau afspraken gemaakt worden.

2. Loonderving ten gevolge van gedurende de 6e tot en met de 8e dag genoten vakbondsverlof komt ten laste van Raltex.
Voor concernactiviteiten van de werknemersorganisatie kunnen op concernniveau afspraken gemaakt worden.
4. Op grond van artikel 43 kan de werknemer, indien het in lid 1 genoemde verzuim aan de werknemer reeds is toegekend, verlof zonder behoud van loon wegens vakbondsactiviteiten opnemen met een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Artikel 56 Bestrijding ongewenst gedrag op de werkplek

1. Partijen erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel de werkgever en werknemer jegens elkaar, als werknemers onderling, dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de regels van moraal en fatsoen.
In dit kader kan ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie en discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst seksuele voorkeur pesten, agressie en geweld binnen de arbeidsverhouding niet worden toegestaan en kan dergelijk gedrag tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.
2. In dit kader geldt de in bijlage 8 opgenomen klachtenregeling die deel uitmaakt van deze CAO.

Artikel 57 Klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen

1. Er is een klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen.
2. Deze klachtenregeling is opgenomen in bijlage 7 en maakt deel uit van deze CAO.
3. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO over aan het bestuur van Raltex met inachtneming van de navolgende bepalingen.
4. Het bestuur van Raltex maakt niet eerder gebruik van de in lid 3 bedoelde bevoegdheid dan nadat zij partijen van het voornemen hiertoe in kennis heeft gesteld. Hierbij stelt het bestuur van Raltex elk van de partijen in de gelegenheid om

binnen een termijn van 14 dagen kenbaar te maken of zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren.

5. Indien één of meerdere partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij dit aan Raltex te melden waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.

Artikel 58 Afwijkende voorwaarden

Indien voor bepaalde ondernemingen nadere regelingen of afwijkende arbeidsvoorwaarden gewenst kunnen zijn, kunnen deze ondernemingen aan Raltex verzoeken dusdanige regelingen vast te stellen.

Een dergelijk verzoek vermeldt in ieder geval de bepaling(en) waarvoor afwijkende arbeidsvoorwaarden worden aangevraagd alsmede een argumentatie waarom aan de voorwaarden is voldaan.

Bij de beoordeling van het verzoek zal Raltex de volgende criteria hanteren:

- is er (tijdelijk) sprake van bijzondere omstandigheden, anders dan in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (of – bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast;
- is er sprake van een andere, ten minste aan deze cao (of –bepalingen daarvan) gelijkwaardige (arbeidsvoorwaarden)regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een vakbond betrokken bij deze cao.

Raltex neemt uiterlijk binnen twaalf weken na ontvangst van een verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met twaalf weken worden verlengd, indien Raltex van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.

De beslissing omtrent het verzoek wordt gemotiveerd en schriftelijk kenbaar gemaakt aan de verzoeker.

Artikel 58a Nadere arbeidsvoorwaarden deelname pilot modernisering

Indien door Raltex op verzoek van de werkgever, met inachtneming van de bepalingen zoals beschreven in de notitie van 7 mei 2018 (bijlage 13 van deze cao), nadere arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld ten behoeve van de door deze werkgever in stand gehouden onderneming, zullen deze arbeidsvoorwaarden voor de duur van de desbetreffende pilot als cao bepalingen gelden met uitsluiting van de betreffende cao-bepalingen zoals deze golden voorafgaand aan de inwerkingtreding van de pilot. Na ommekomst van de pilot heeft de werknemer (weer) integraal aanspraak op de arbeidsvoorwaarden die zouden hebben gegolden indien de pilot niet zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 61 Duur

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2020.

De volgende fondsbepalingen (artikelen en bijlagen) zijn overeengekomen voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2021: Artikel 1, Artikel 50 met uitzondering van lid 5, Artikel 51, Artikel 52, Artikel 56, Artikel 57, Artikel 58, Bijlage 2

Beroepsprocedure functiewaardering, Bijlage 4 Statuten Stichting Raltex, Bijlage 5 Reglement Stichting Raltex, Bijlage 6 Reglement Bindend Adviesprocedure, Bijlage 7 Reglement klachtenregeling stelselmatig niet-naleven CAO bepalingen, Bijlage 8 Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag, Bijlage 9 Statuten Stichting O&O-Fonds, Bijlage 10 Uitkeringsreglement Stichting O&O-Fonds, Bijlage 11 Huishoudelijk reglement Stichting O&O-Fonds, Bijlage 12 Controlereglement bestuur Raltex, Bijlage 13 Notitie Raltex modernisering (7 mei 2018).

BIJLAGE 1

Functie-indeling

De met een * gemarkeerde functies/werkzaamheden zijn zgn. productie-functies.

Loongroep I

In deze loongroep kunnen werknemers worden ingedeeld gedurende de eerste zes maanden van hun dienstverband

Loongroep II

Sorteerder/ophanger*	Ophangen en sorteren van gereinigde kleding.
Bediener hot-box*	Drogen van (polyester-/katoenen) goed met behulp van hot-box.
Popper/topper*	Verwijderen van kreuken in kleding met behulp van apparatuur.
Detacheur*	Verwijderen van vlekken uit te reinigen en gereinigde kleding.
Mangelaar (afpakzijde)*	Vouwen, afpakken en sorteren van klein en/of groot gemangeld wasgoed.
Strijker*	Strijken van alle soorten kleding (ook speciaal goed).
Vouwer*	Vouwen van gewassen goed volgens voorschrift.
Mangelaar (invoerszijde)*	Mangelen van klein en/of groot wasgoed.
Medewerker magazijn*	Ontvangen, opslaan en uitlevergereed maken van te verhuren goederen.
Inpakker groot werk*	Inpakken van schoon wasgoed (groot werk).
Schoonsorteerder*	Sorteren van schoon goed naar nabewerking.
Inpakker (klein werk/ persoonsgebonden goed)*	Inpakken en op klantniveau, verzendgereed maken van persoons-gebonden wasgoed en overig klein werk.
Controleur/vouwer/ pakketteerder OK-goed*	Controleren, functioneel vouwen en gereedmaken van pakketten met OK-goed.
Kledingreparateur wasserijen *	Herstellen van fouten en beschadigingen aan wasgoed.
Cleanroom medewerker*	Drogen, vouwen en verpakken van cleanroomkleding volgens cleanroom-normen.
Perser pantalons*	Persen van pantalons.
Tumblerdroger/vouwer*	Drogen en vouwen van gewassen goed volgens voorschrift.

Loongroep III

Kantinebeheerder	Beheren van de kantine en verstrekken van dranken en snacks.
Pakketteerder OK-goed/bediener autoclaaf*	Gereed maken van pakketten met OK-goed en steriliseren van OK-pakketten met behulp van een autoclaaf.
Medewerker suède-afdeling (spuiten)*	Verrichten van nabewerkingswerkzaamheden aan gereinigde lederen kleding.
Versteller/vermaker*	Verstellen en vermaken van kleding.
Vuilsorteerder(groot werk)*	Sorteren van vuil wasgoed (groot werk).
Universeel perser*	Beoordeling van aangeboden kleding met betrekking tot de uit te voeren bewerkingen en opmaken van alle soorten gereinigde kledingstukken.
Bediener autoclaaf*	Steriliseren van OK-pakketten met behulp van een autoclaaf.
Perser/vouwer*	Persen en vouwen van overhemden, jassen, broeken en dergelijke.
Vuilsorteerder (klein werk/persoonsgebonden goed)*	Sorteren en merken van vuil wasgoed (kleinwerk/persoonsgebonden goed) gebonden goed)*
Winkelbediende	Verzorgen van de inname en uitgifte van goederen in de winkel en nabewerken van gereinigde kleding als onderdeel van het productieproces.
Universeel detacheur*	Localiseren, beoordelen en vaststellen van alle soorten vlekken bij te reinigen en gereinigde kleding en bij kleding die reeds door detacheurs is behandeld; het verwijderen van deze vlekken, eventueel met behulp van zelfaangemaakte detacheermiddelen.
Natwasser (bont/wit)*	Wassen van bont en wit wasgoed.
Chemisch reiniger*	Reinigen van wasgoed voornamelijk via chemische droogreiniging, maar voor zover mogelijk tevens via natwasbewerking.
Medewerker bedrijfsadministratie	Verwerken van bedrijfsgegevens en typen van stukken in de Nederlandse taal.

Loongroep IV

Wasser (wasstraat)*	Bedienen en toezicht houden op het verloop van het automatische wasproces.
Universeel chemisch	Bedienen en toezicht houden op het verloop van het (automatische) reinigingsproces en lokaliseren en oplossen van alle problemen die zich daarbij voordoen.
Telefonist/receptionist	Op correcte en vlotte wijze te woord staan van bezoekers en tot stand brengen van telefonische verbindingen.
Chauffeur bestelwagen	Verzorgen van transporten van wasgoed met een bestelwagen.
Meewerkend voorman	Zorgen voor optimale productievoortgang door leiding te geven en mee uitvoeren van werkzaamheden in met name de afwerk- en/of inpakafdeling.
Medewerker debiteuren	Controleren van facturen en coderen van kas-, bank- en girobescheiden.
Aankomend monteur	Assisteren bij het in goede staat brengen en houden van productiemiddelen en (voorzieningen in) gebouwen op mechanisch gebied.
Medewerker steriele medische hulpmiddelen A	Reinigen en desinfecteren medische hulpmiddelen, assembleren en controleren sterilisatie-proces van netten, logistieke werkzaamheden, verantwoorden administratieve werkzaamheden.

Loongroep V

Chauffeur vrachtwagen	Verzorgen van transporten van met wasgoed beladen rolcontainers en rijdende kasten met een vrachtwagen.
Meewerkend voorman	Zorgen voor een optimale productievoortgang door aansturen en beheersen van het wasproces en het leiding geven aan en mee uitvoeren van de sorteerwerkzaamheden.
Algemeen secretariael	Verrichten van diverse administratieve en secretariael ondersteunende werkzaamheden.
Chauffeur vrachtwagen/	Verzorgen van transporten van wasgoed met een vrachtwagen en verrichten van servicewerkzaamheden bij klanten voortvloeiend uit het verhuren van linnengoed en hulpapparatuur.
Medewerker klanten-	Beheer en administratie van klantgegevens ten behoeve van correcte facturering en transportafwerking van wasgoed.
Relatiebeheerder	Bewaken en optimaliseren van de operationele activiteiten voor het verhuren van goederen aan klanten
Medewerker steriele medische hulpmiddelen B	Als de medewerker steriele medische hulpmiddelen A en operationele aansturing proces bij afwezigheid teamleider, borgen/bevorderen interne kwaliteit.
Administratief medewerker (Centrale Sterilisatiedienst	Verlenen van administratieve secretariële ondersteuning en verzorgen informatievoorziening afdeling.

Beroepsprocedure functiewaardering

1. Aan iedere werknemer wordt door de leiding van de vestiging c.q. het bedrijf waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld, van de functie-omschrijving die op hem van toepassing is, en van de functieklassering waarin de functie is ingedeeld.
Indien er voor de functie van een werknemer geen passende voorbeeldfunctie in het Handboek voorkomt, deelt de werkgever de feitelijke functie in door vergelijking met zo goed mogelijk passende voorbeeldfuncties.
Aan de werknemer wordt schriftelijk medegedeeld, welke voorbeeldfunctie is gekozen en op grond waarvan de functie van de werknemer gelijk, of hoger dan wel lager is ingedeeld dan de voorbeeldfunctie.
2. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-omschrijving, zijn indeling of van oordeel is dat zijn functie gewijzigd is en op grond daarvan bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging c.q. het bedrijf (directe chef, naast hogere chef, directie of haar gemachtigde(n)).
Indien op een werknemer geen functie-omschrijving van toepassing is, zal in eerste instantie een omschrijving (in overleg met betrokkene), analyse en waardering van de functie tot stand komen.
3. Indien langs de onder 2 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer het bezwaar voorleggen aan de directie. Die directie doet, na raadpleging van een extern deskundige, uitspraak over het bezwaar.
4. De uitspraak van de deskundigen zal bij overeenstemming bindend zijn. Dit op voorwaarde dat beide partijen voorafgaand expliciet hebben aangegeven akkoord te gaan met een bindende uitspraak. Mochten geraadpleegde deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de omschrijving van de functie danwel de indeling van de betreffende functionaris aan Raltex voorgelegd worden.

BIJLAGE 4

STATUTEN STICHTING RAAD VOOR ARBEIDSVERHOUDINGEN LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN EN TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN

Artikel 1

Naam, zetel, tijdsduur

De Stichting draagt de naam: Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven, verder te noemen de Raltex. De Raltex is opgericht voor onbepaalde tijd en gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

1. De Raltex heeft tot doel goede sociale verhoudingen in de branche te bevorderen, in het bijzonder door het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidiëren van activiteiten gericht op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstakken vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Textielverzorging (verder te noemen: CAO).
2. De Raltex tracht dit doel te bereiken door:
 - a. het ondersteunen en uitvoering geven aan het paritair overleg, niet zijnde CAO-overleg, in de textielverzorgingsbranche (verder te noemen: branche);

- b. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO;
- c. het bevorderen van de naleving van de arbeidsvoorwaarden in de branche en in dit kader het, overeenkomstig de in bijlage 2 en bijlage 6 CAO opgenomen procedures, adviseren in en beslechten van geschillen betreffende de toepassing van de CAO respectievelijk de functie-indeling en het, overeenkomstig het in artikel 57 CAO j.o. bijlage 9 opgenomen Reglement, in behandeling nemen en onderzoeken van klachten die betrekking hebben op het stelselmatig niet naleven van bepalingen van deze CAO en het op grond daarvan opleggen van sancties, alsmede het overeenkomstig bijlage 12 CAO uitvoeren van controles door het bestuur Raltex bij een gegrond vermoeden van niet-naleving van de CAO en het op grond daarvan opleggen van sancties;
- d. het op grond van artikel 56 CAO en overeenkomstig de in bijlage 10 CAO opgenomen klachtenregeling in behandeling nemen en onderzoeken van klachten die betrekking hebben op ongewenst gedrag in de textielverzorgingsbranche (verder te noemen: branche);
- e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de beleving en toepassing van arbeidsvoorwaarden in de branche en (vergelijkend) onderzoek naar in andere bedrijfstakken geldende arbeidsvoorwaarden.
- f. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken;
- g. het verrichten en publiceren van onderzoeken op het gebied van en/of het financieren en subsidiëren van activiteiten ter verbetering of bevordering van:
 1. de arbeidsomstandigheden in de branche;
 2. het functioneren van medezeggenschapsoverleg en -organen in de onderneming;
 3. waardering van de functies in de branche;
 4. de verdeling van zorgtaken;
 5. de positie van vrouwen in de branche;
 6. het ouderenbeleid in de branche.
- h. het financieren en subsidiëren van het beheer en van de in artikel 51 CAO omschreven activiteiten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (O&O-Fonds)
- i.
- j. het op grond van artikel 58 CAO vaststellen van nadere regelingen of afwijkende voorwaarden;
- k. het overeenkomstig artikel 55 lid 2 CAO financieren van vakbondsverlof;
- l. het (doen) innen van de bijdrage verschuldigd aan de Raltex ter financiering van bovengenoemde activiteiten.
- m. het toezicht houden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de:
 - Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (O&O-Fonds);

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur van de Raltex is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties bij de CAO.

Artikel 4

Benoeming van de leden van het bestuur

1. Het bestuur van de Raltex bestaat uit 4 leden, waarvan worden benoemd:
 - één lid door de Federatie Textielbeheer Nederland (FTN)
 - één lid door de Nederlandse vereniging van Textielreinigers NETEX (Netex)
 - één lid door FNV

- één lid door CNV Vakmensen.
- 2. Voor elk lid kan een plaatsvervangend lid worden benoemd. De plaatsvervangende leden hebben slechts stemrecht voor zover het lid waarvoor zij plaatsvervanger zijn, niet aanwezig is.
- 3. Benoeming van een (plaatsvervangend) lid geschiedt voor 3 jaar volgens een rooster.
- 4. Indien het aantal leden daalt beneden het voorgeschreven aantal blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.
- 5. De in lid 1 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde (plaatsvervangende) leden te ontslaan.
- 6. In de vacature, welke conform het voorgaande lid is ontstaan, wordt voorzien door de organisatie die het vorige bestuurslid heeft ontslagen.

Artikel 5

Einde bestuurslidmaatschap

Het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap eindigt:

- a. op het moment dat de organisatie die het betreffende bestuurslid heeft benoemd niet langer partij is bij de CAO;
- b. door schriftelijk bedanken;
- c. door ontslag als bedoeld in artikel 4, lid 6;
- d. door ontslag door de rechtbank;
- e. door verklaring in staat van faillissement;
- f. door aanvraag van surseance van betaling;
- g. door onder curatelestelling;
- h. door overlijden.

Artikel 6

Bevoegdheid bestuur

- 1. Het bestuur is binnen de grenzen van het doel van de Raltex zelfstandig bevoegd tot het verrichten van alle handelingen en het sluiten van alle overeenkomsten de Raltex betreffende.
- 2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt. Overeenkomsten zoals bedoeld in dit lid kunnen worden aangegaan met een maximale hoogte van een miljoen euro (€1.000.000,00).
- 2. Het bestuur kan ter uitvoering van haar taken reglementen vaststellen. Een reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet of de statuten.

Artikel 7

Voorzitter

- 1. Het bestuur wijst elk kalenderjaar uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisaties, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd.
- 2. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal ieder kalenderjaar wisselen.

Artikel 8

Secretaris

Het bestuur kan de uitvoering van de taken van het secretariaat van de Raltex alsmede van andere nader te bepalen taken opdragen aan een onafhankelijke instelling of persoon die het vertrouwen

geniet van de in artikel 3 genoemde organisaties, alles onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. De kosten in deze zijn voor rekening van de Raltex.

Artikel 9

Administrateur

Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur en met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging schriftelijk benoemde administrateur.

Artikel 10

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste één keer per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter of tenminste twee bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. Volgens daartoe door het bestuur vast te stellen regelen genieten de (plaatsvervangende) leden een vergoeding voor reiskosten alsmede een vacatie ten laste van de Raltex voor het bijwonen van vergaderingen of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten.

Artikel 11

Besluitvorming

1. Het bestuur kan geen besluiten nemen, indien niet tenminste één van de door werkgeversorganisaties en één van de door de werknemersorganisaties aangewezen bestuursleden aanwezig is.
2. Ieder lid van werkgeverszijde heeft steeds zoveel stemmen als die van de aanwezigen van werknemerszijde en omgekeerd.
3. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd. Indien over de aard van het onderwerp twijfel bestaat, beslist de voorzitter.
6. Het bestuur kan ook buiten vergaderingen rechtsgeldige besluiten nemen. Dit geschiedt schriftelijk en met algemene stemmen. Het bepaalde in lid 4 en lid 5 is daarbij van overeenkomstige toepassing.
Een buiten de vergadering genomen 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, alsmede de secretaris en administrateur zijn tot geheimhouding verplicht omtrent alle aangelegenheden welke hen ter kennis komen en waarvan de voorzitter geheimhouding heeft opgelegd, danwel waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 13

Vertegenwoordiging

1. De Raltex wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur of door de voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk.

2. Het bestuur kan volmacht verlenen aan één of meer bestuursleden alsook aan derden om de Raltex binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

Artikel 14 **Commissies**

1. Het bestuur kan bepaalde onderdelen van haar taak onder haar verantwoordelijkheid delegeren aan door haar in te stellen permanente commissies of commissie ad hoc.
2. De commissies zullen paritair zijn samengesteld uit de werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO.

Artikel 15 **Geldmiddelen**

De geldmiddelen van de Raltex bestaan uit:

- a. afgezonderd stichtingskapitaal;
- b. bijdragen welke bijdrageplichtigen ingevolge de CAO aan de Raltex verschuldigd zijn.

Artikel 16 **Besteding der gelden**

1. De ter beschikking gekomen gelden zullen door de Raltex worden aangewend ter bestrijding van de kosten voortvloeiend uit de activiteiten genoemd in artikel 2 lid 2 Statuten.
2. Met betrekking tot de besteding van de aangevraagde gelden zijn subsidieverzoekende instellingen verplicht om vooraf een, volgens de in artikel 2 lid 2 bedoelde activiteiten/bestedingsdoelen gespecificeerde, begroting bij het bestuur in te dienen.
3. De toewijzing van gelden geschiedt telkens voor één jaar.
4. Een subsidieverzoekende instelling dient jaarlijks een, door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde, verklaring te overleggen over de besteding van de gelden. Deze verklaring dient (tenminste) gespecificeerd te zijn volgens de in artikel 2, lid 2 bedoelde activiteiten/bestedingsdoelen.

Artikel 17 **Beleggingen**

1. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 15 worden - voor zover niet direct bestemd voor de uitgaven bedoeld in artikel 18, lid 1 -onder verantwoordelijkheid van het bestuur belegd, met in achtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.
3. Effecten en andere geldswaardige papieren worden in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 18 **Begroting, rekening en verantwoording**

1. Het bestuur stelt jaarlijks in -december een begroting van ontvangsten en uitgaven voor het komende boekjaar vast. Het boekjaar is gelijk aan een kalenderjaar.
2. Deze begroting bevat:

- a. de inkomsten uit de bijdragen aan de Raltex ingevolge de CAO;
 - b. de kosten van de Raltex gespecificeerd volgens de in artikel 2, lid 2 bedoelde activiteiten/bestedingsdoelen.
3. De kosten van werkzaamheden van derden ten behoeve van de Raltex worden bepaald aan de hand van de door deze derden overeenkomstig artikel 16, lid 2 opgestelde en door Raltex goedgekeurde begrotingen.
 4. De begroting zal ten kantore van de Raltex ter inzage worden gelegd tot één jaar na de datum waarop deze is vastgesteld en op aanvraag en tegen betaling van de daaraan verbonden kosten worden toegezonden aan werkgevers en werknemers in de branche.
 5. Uiterlijk voor 1 juni legt de administrateur aan de Raltex rekening en verantwoording af over het door hem gevoerde beheer in het afgelopen boekjaar. Uit de verantwoording dient te blijken dat de uitgaven zijn gespecificeerd conform de in artikel 2 lid 2 genoemde bestedingsdoelen/activiteiten. Dit geschiedt in een jaarrekening - welke vergezeld dient te zijn van een verklaring waaruit blijkt dat de uitgaven zijn gespecificeerd conform de in artikel 2 lid 2 genoemde bestedingsdoelen/activiteiten- van een door het bestuur aan te wijzen externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. De van derden ontvangen verklaringen als bedoeld in artikel 16 lid 4 maken geïntegreerd onderdeel uit van de jaarrekening.
 6. Het bestuur stelt de jaarrekening uiterlijk 1 juli vast.
 7. Goedkeuring van de rekening en verantwoording door het bestuur strekt tot décharge van de administrateur.
 8. De rekening en verantwoording met een verklaring van de externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen jaarlijks gepubliceerd en voor 1 juli ter kennis gebracht van de in artikel 4 genoemde werkgevers- en werknemersorganisaties en bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De vorenbedoelde stukken zullen ten kantore van de Raltex en op één of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaats(en) ter inzage worden gelegd tot één jaar na de datum waarop zij zijn vastgesteld en op aanvraag en tegen betaling van de daaraan verbonden kosten worden toegezonden aan werkgevers en werknemers in de branche.

Artikel 19

Vaststellen en inning bijdrage

De wijze van vaststellen van de hoogte van de bijdrage verschuldigd ingevolge de CAO en de inning daarvan geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het reglement.

Artikel 20

Handhaving en wijziging van statuten en reglementen, ontbinding

1. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten en eventuele reglementen.
2. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en eventuele reglementen.
3. Besluiten tot wijziging van de statuten, tot het aangaan van een fusie en tot ontbinding van de Raltex kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin tenminste drievierde der bestuursleden aanwezig is.
4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid kan een besluit tot wijziging van de statuten en reglementen schriftelijk door het bestuur worden genomen. Bij schriftelijke besluitvorming dienen alle leden van het bestuur hun stem uit te brengen en dient het besluit met algemene stemmen te worden genomen.
Indien door één of meer leden van het bestuur bezwaar wordt gemaakt tegen de schriftelijke voorlegging of tegen het voorgelegde ontwerpbesluit dient het besluit te worden genomen in een vergadering van het bestuur.

5. Ontbinding van de Raltex kan uitsluitend na het expireren van de algemeen verbindendverklaring van de CAO.
6. Het besluit tot ontbinding duidt tevens de bestemming van een eventueel batig saldo aan, welke zoveel mogelijk in overeenstemming is met het doel van de Raltex.

Artikel 21 Slotbepalingen

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

BIJLAGE 5 Reglement Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven

ARTIKEL 1 Definities

1. Linnenverhuur-, wasserij- en textielreinigingsbranche:
In Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, zoals omschreven in de CAO Textielverzorging
2. Werkgever:
De persoon (natuurlijke of rechtspersoon) die een bedrijf uitoefent in de linnenverhuur-, wasserij- en textielreinigingsbranche.
3. Werknemer:
De werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 CAO.
4. Raltex:
De Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven.
5. CAO:
CAO Textielverzorging.

ARTIKEL 2 Bijdrage

1. De hoogte der bijdrage is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van de bijdragegrondslag met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in artikel 52 van de CAO.
2. De werkgever is verplicht deze bijdrage aan de Raltex te voldoen.
3. De Raltex deelt het te betalen bedrag via de administrateur schriftelijk aan de werkgever mede onder vermelding van de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden.
4. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Raltex bepaald, de gegevens te verstrekken die de Raltex nodig acht om de door de werkgever verschuldigde bijdrage of het door de werkgever verschuldigde voorschot te kunnen vaststellen.
5. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Raltex verstrekt, is de Raltex bevoegd de hoogte van de verschuldigde bijdrage of van het verschuldigde voorschot naar beste weten zelf vast te stellen.

6. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Raltex gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.
7. De werkgever is verplicht de voor hem over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Raltex.
8. Het bestuur is bevoegd van de werkgever te vorderen, dat deze op door het bestuur vast te stellen tijdstippen voorschotten op de verschuldigde bijdrage aan de Raltex zal betalen.
9. De werkgever is verplicht het voorschot te voldoen binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota aan de Raltex.
Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
10. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
11. Wanneer werkgever op grond van lid 10 in gebreke is, is de Raltex bevoegd te vorderen:
 - a. de rente over het verschuldigde bedrag van de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag had moeten zijn betaald;
 - b. vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
12. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente zoals bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50.

ARTIKEL 3

Financiering van de doeleinden

1. De ter beschikking gekomen gelden worden gebruikt voor het geheel of gedeeltelijk financieren, danwel het subsidiëren van de activiteiten genoemd in de statuten van de Raltex.
2. Het bestuur zal een daartoe strekkend besluit steeds nemen 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.
3. De in lid 2 bedoelde instellingen zijn gehouden jaarlijks een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de ontvangen financiële middelen.

ARTIKEL 4

Onvoorziene gevallen

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

BIJLAGE 6
Reglement Bindend Adviesprocedure Raltex

ARTIKEL 1
Definities

Raltex	Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven
CAO:	CAO Textielverzorging
Reglement:	Reglement Bindend Adviesprocedure Raltex
Secretaris:	de secretaris van Raltex

ARTIKEL 2
Taak

1. Raltex heeft namens CAO-partijen in het kader van artikel 50 lid 6 CAO en dit reglement tot taak het op verzoek doen van een bindende uitspraak in een geschil over de toepassing van de CAO;
2. Van een geschil is sprake indien tevergeefs is getracht een minnelijke regeling als bedoeld in artikel 3 Reglement te treffen.

ARTIKEL 3
Het indienen van verzoeken

1. Alvorens een verzoek in te dienen, dient een klacht kenbaar te worden gemaakt bij de direct leidinggevende (indien het een klacht van een werknemer betreft) dan wel bij de werknemer (indien het een klacht van een werkgever betreft). Partijen bij het geschil treden naar aanleiding daarvan met elkaar in overleg teneinde tot een minnelijke regeling te komen.
2. Indien dit niet binnen 14 dagen tot een oplossing leidt, deelt de klagende partij de wederpartij schriftelijk mede dat hij voornemens is het geschil voor te leggen aan Raltex.
3. Indien niet binnen 14 dagen alsnog een minnelijke regeling wordt getroffen, is er sprake van een geschil als bedoeld in artikel 2 lid 2 Reglement.

ARTIKEL 4
Verzoek en termijnen

1. Een verzoek tot het doen van een bindende uitspraak in een geschil als bedoeld in artikel 2 lid 1 Reglement kan door iedere CAO-partij optredend namens werkgever(s) en werknemer(s) en/of iedere werkgever en werknemer worden gedaan.
2. De termijn voor het indienen van een verzoek bedraagt maximaal zes maanden, te rekenen vanaf het moment dat de klagende partij de wederpartij de mededeling als bedoeld in artikel 3 lid 2 Reglement heeft gedaan.

3. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris (p/a Raltex, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg).
4. Het verzoek bevat tenminste:
 - a. naam en adres van de verzoekende partij;
 - b. de dagtekening;
 - c. een beknopt overzicht van de feiten;
 - d. een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener(s) wenst/wensen;
 - e. een kopie van de mededeling als bedoeld in artikel 3 lid 2 Reglement.
5. De kosten voor het indienen van een verzoek bedragen € 34,03.

ARTIKEL 5 Procedure

1. De secretaris beoordeelt of sprake is van een geschil als bedoeld in artikel 2 Reglement en of het verzoek voldoet aan de in artikel 4 Reglement gestelde voorwaarden. Zonodig en mogelijk wordt verzoekende partij in de gelegenheid gesteld binnen 14 dagen een eventueel verzuim te herstellen.
2. De secretaris zendt de verzoekende partij een ontvangstbevestiging alsmede een verklaring waarin deze zich verbindt de beslissing van Raltex als bindend te aanvaarden. Deze verklaring dient, ondertekend, binnen 14 dagen na verzending aan de secretaris te worden geretourneerd. Hierbij wordt tevens kenbaar gemaakt op welke wijze en binnen welke termijn de kosten als bedoeld in artikel 4 lid 5 Reglement voldaan dienen te worden.
3. Indien de verzoekende partij de beslissing van Raltex niet als bindend wenst te aanvaarden, dient deze hiervan binnen 14 dagen na dagtekening van de ontvangstbevestiging schriftelijk kennis te geven aan de secretaris. In dat geval zal het verzoek niet verder in behandeling worden genomen. De secretaris stelt betrokkene(n) daarvan in kennis.

ARTIKEL 6 Verklaringen

1. Na ontvangst van de bescheiden en betaling van de kosten als bedoeld in artikel 5 lid 2 Reglement zendt de secretaris het verzoek ter reactie aan de wederpartij alsmede ter ondertekening een verklaring waarin wederpartij zich verbindt de beslissing van Raltex als bindend te aanvaarden.
2. Indien de wederpartij het advies van Raltex als bindend wenst te aanvaarden dient wederpartij de ondertekende verklaring als bedoeld in het voorgaande lid alsmede zijn schriftelijke reactie op het verzoek binnen een termijn van 14 dagen na dagtekening van de kennisgeving aan de secretaris toe te zenden. Indien naar het oordeel van de secretaris daartoe dringende redenen aanwezig zijn kan deze termijn met 14 dagen worden verlengd.
3. Indien de wederpartij de uitspraak van Raltex niet als bindend wenst te aanvaarden dient wederpartij hiervan binnen een termijn van 14 dagen na dagtekening van de kennisgeving schriftelijk kennis te geven aan de secretaris. In dat geval zal het verzoek niet verder in behandeling worden genomen. De secretaris stelt verzoekende partij en wederpartij daarvan in kennis.

ARTIKEL 7 Behandeling van het geschil

1. Indien beide partijen het advies van Raltex als bindend wensen te aanvaarden, wordt het geschil in behandeling genomen.

2. Indien naar het oordeel van de secretaris na ontvangst van de reactie van wederpartij het geschil nog onvoldoende duidelijk is, wordt een extra ronde van hoor en wederhoor ingelast waarbij partijen 14 dagen de tijd krijgen om te reageren.
3. De ontvangen informatie wordt ter kennisneming aan de andere partij toegezonden.

ARTIKEL 8 **Voorleggen geschil**

Indien naar het oordeel van de secretaris het geschil voldoende duidelijk is, legt hij het verzoek, eventueel schriftelijk, voor aan Raltex.
Besluitvorming

ARTIKEL 9 **Besluitvorming**

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van tenminste twee leden vereist, waarvan 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. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Indien de stemmen staken, neemt Raltex geen besluit.
5. Een lid of plaatsvervangend lid van Raltex dat bemoedenis heeft of heeft gehad met het aan Raltex voorgelegde verzoek zal aan de behandeling daarvan en de besluitvorming niet deelnemen.

ARTIKEL 10 **Kennisgeving besluit**

1. Raltex neemt, behoudens het staken der stemmen, één of een combinatie van de navolgende besluiten:
 - a. tot het verstrekken door (een der) partijen van nadere schriftelijke informatie binnen een door Raltex gestelde termijn;
 - b. tot het geven van een voorlopig advies in de zin van een bewijsopdracht aan (een der) partijen;
 - c. tot het geven van een definitief advies.
2. Van een genomen besluit stelt de secretaris partijen zo spoedig mogelijk in kennis.
3. De op grond van een besluit als bedoeld in artikel 10 lid 1 sub a Reglement verkregen informatie wordt ter kennisgeving aan wederpartij toegezonden.
4. Indien, gelet op het staken van de stemmen, geen besluit is genomen, worden partijen daarvan eveneens zo spoedig mogelijk in kennis gesteld. De relevante verschillen in standpunten van de leden van Raltex zullen daarbij zoveel mogelijk worden aangegeven.
5. Raltex streeft ernaar om uiterlijk binnen een termijn van drie maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd een bindend advies te geven.

ARTIKEL 11
Slotbepaling

Een bindende uitspraak gedaan door Raltex laat onverlet dat partijen het verzoek waarmee zij zich tot Raltex hebben gewend, alsnog aan de bevoegde rechter voorleggen.

BIJLAGE 7
Reglement Klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen

**ARTIKEL 1
Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Raltex: Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven;
- b. CAO: CAO Textielverzorging;
- c. Reglement: Klachtenreglement stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen;
- d. Werkgever: Natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1, lid 1 en lid 2 CAO;
- e. Werknemer: De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever;
- f. Klager: Belanghebbende in de zin van artikel 3 lid 2 van dit reglement.
- g. Aangeklaagde: De werkgever tegen wie de klacht zich richt;
- h. Bestuur: Bestuur van Raltex;
- i. Secretaris: Secretaris van Raltex.

**ARTIKEL 2
Taken en bevoegdheden**

- 1. Raltex heeft namens CAO-partijen in het kader van artikel 50 lid 4 sub c. CAO tot taak het op verzoek behandelen van klachten die betrekking hebben op vermeend of geconstateerd stelselmatig niet naleven van de CAO. Uitvoering aan deze taak wordt gegeven door het bestuur overeenkomstig dit reglement.
- 2. Raltex kan een onderzoek gelasten bij de onderneming tegen wie een klacht is ingediend.

**ARTIKEL 3
Ontvankelijkheid**

- 1. De klacht dient betrekking te hebben op het stelselmatig niet naleven van bepalingen van de CAO.
- 2. De indiener van de klacht dient belanghebbende te zijn. Als belanghebbende(n) worden beschouwd:
 - a. werkgevers- en werknemersorganisaties namens een of meerdere van haar leden;
 - b. de in de onderneming van werkgever werkzame ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging namens de in die onderneming werkzame personen;
 - c. werkgever;
 - d. werknemer.
- 3. Een klacht wordt uitsluitend in behandeling genomen indien tevergeefs getracht is tot een oplossing als bedoeld in artikel 4 te komen.

**ARTIKEL 4
Onderling overleg**

Alvorens een klacht wordt ingediend dient de klager:

- 1. De klacht kenbaar te maken bij de aangeklaagde en te trachten in overleg met aangeklaagde tot een oplossing te komen.
- 2. Indien dit overleg niet binnen twee maanden na aanvang van het overleg tot een oplossing leidt, deelt klager aangeklaagde schriftelijk mede voornemens te zijn een klacht in te dienen bij Raltex.

3. Indien niet binnen een maand na verzending van in lid 2 bedoelde mededeling alsnog een regeling wordt getroffen, kan klager een klacht indienen bij Raltex.

ARTIKEL 5 Indienen van een klacht

1. De klacht wordt door of namens belanghebbende schriftelijk ingediend bij de secretaris en dient in elk geval te bevatten:
 - naam en adresgegevens van de klager;
 - naam van de aangeklaagde;
 - omschrijving van de klacht
 - overzicht van de feiten;
 - beargumenteerde omschrijving van de beslissing die klager wenst.
2. De kosten voor het indienen van een klacht bedragen voor een klacht ingediend door belanghebbende(n) aan werknemerszijde € 60 en voor klacht aangebracht door belanghebbende(n) aan werkgeverszijde € 120. Bij toewijzing van de klacht wordt dit bedrag gerestitueerd.

ARTIKEL 6 Behandeling van de klacht

1. De secretaris gaat na of de klacht voldoende gedocumenteerd en onderbouwd is en of de klacht en klager ontvankelijk zijn.
2. Indien de klacht niet voldoende gedocumenteerd en onderbouwd is, stelt de secretaris de klager hiervan schriftelijk op de hoogte waarbij klager in de gelegenheid wordt gesteld zulks binnen een termijn van 14 dagen alsnog te doen. Deze responsetermijn kan éénmaal worden verlengd. Indien de klacht binnen de (verlengde) responsetermijn niet nader is gedocumenteerd of onderbouwd wordt deze niet in behandeling genomen. Dit wordt schriftelijk aan klager medegedeeld.
3. Indien de klacht of klager niet ontvankelijk verklaard wordt, wordt klager hierover schriftelijk geïnformeerd.
4. De secretaris zendt de ontvankelijk verklaarde klacht ter reactie aan de aangeklaagde. Aangeklaagde wordt daarbij verplicht gesteld om binnen een termijn van 14 dagen schriftelijk te reageren. Deze responsetermijn kan worden verlengd indien dit naar oordeel van de secretaris noodzakelijk is.
5. Indien naar aanleiding van de reactie van aangeklaagde naar oordeel van de secretaris aanvullende informatie noodzakelijk is, worden klager en/of aangeklaagde daarover schriftelijk geïnformeerd waarbij een responsetermijn van 14 dagen geldt voor het verstrekken van deze informatie. Deze responsetermijn kan worden verlengd indien dit naar oordeel van de secretaris noodzakelijk is.
6. De ontvangen reacties worden verzonden aan de wederpartij.

ARTIKEL 7 Voorleggen bestuur

1. Als de klacht en de overeenkomstig het vorige artikel verkregen informatie naar oordeel van de secretaris zoveel mogelijk volledig en duidelijk is, wordt deze schriftelijk voorgelegd aan het bestuur.
2. Een lid van het bestuur dat rechtstreeks bemoeienis heeft (gehad) met de voorgelegde klacht mag aan de behandeling daarvan en de besluitvorming daaromtrent niet deelnemen.

3. Het bestuur neemt binnen een termijn van één maand na voorlegging een van de volgende besluiten:
 - een hoorzitting te houden;
 - het doen van een voorlopige uitspraak in de zin van een bewijsopdracht aan (een der) partijen;
 - het doen van een definitieve uitspraak.
4. De in het vorige lid genoemde termijn kan éénmaal worden verlengd.
5. Indien het bestuur besluit een hoorzitting te houden kan ieder der partijen zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen en/of deskundigen en/of een raadsman/vrouw. Hierover wordt de secretaris tenminste 7 dagen voor de hoorzitting schriftelijk geïnformeerd.
6. Indien het bestuur een bewijsopdracht verstrekt wordt de betreffende partij een eenmalig te verlengen responsetermijn van één maand dagen gegund. De reactie wordt ter kennisneming aan de wederpartij gezonden.

ARTIKEL 8 **Definitieve uitspraak**

1. Het bestuur van Raltex streeft ernaar om binnen zes maanden nadat de klacht aan haar is voorgelegd een definitieve uitspraak te doen.
2. De definitieve uitspraak bevat in elk geval de overwegingen op grond waarvan het bestuur van oordeel is dat de klacht (op onderdelen) al dan niet gegrond is.
3. Indien het bestuur van oordeel is dat de klacht (op onderdelen) gegrond is, legt zij aangeklaagde één of een combinatie van navolgende sancties op:
 - a. waarschuwing met gunning van een termijn voor herstel. Deze waarschuwing zal niet openbaar worden gemaakt;
 - b. waarschuwing welke openbaar zal worden gemaakt;
 - c. het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en artikel 3, lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). Een schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadaat een waarschuwing als bedoeld onder a. of b. is gegeven en geen resultaat heeft opgeleverd in de periode waarin zulks aangegeven door het bestuur van Raltex had dienen te gebeuren;
 - d. het publiceren van het aanhangig maken van de procedure en/of uitspraak als bedoeld onder c.

ARTIKEL 9 **Slotbepalingen**

De regeling laat een beslissing van de rechter omtrent het twistgeding onverlet.

BIJLAGE 8

Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag.

ARTIKEL 1

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Ongewenst gedrag:
 - a) Seksuele intimidatie
directe of indirecte seksueel getinte uitingen, welke door een werkne(e)m(st)er als ongewenst worden ervaren, en/of waardoor de veiligheid van de werkplek in de meest brede zin van het woord wordt aangetast.
 - b) Discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst en seksuele voorkeur: directe of indirecte uitingen die discriminerend zijn op grond van ras, huidskleur, godsdienst en seksuele voorkeur welke door een werkne(e)m(st)er als ongewenst worden ervaren, en/of waardoor de veiligheid van de werkplek - in de meest brede zin van het woord - wordt aangetast.
 - c) Pesten/Agressie/Geweld:
voorvallen waarbij een werkne(e)m(st)er psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.
 2. Werkne(e)m(st)er:
degene die op arbeidsovereenkomst in dienst is (geweest) van de werkgever alsmede degene die als uitzendkracht voor de werkgever werkzaam is (geweest).
 3. Werkgever:
natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1, lid 1 en lid 2 CAO.
 4. Klachtencommissie:
de commissie op ondernemingsniveau tot wie een werkne(e)m(st)er, die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag zich kan wenden met een klacht en die deze klacht behandelt.
 5. Vertrouwenspersoon:
de functionaris op ondernemingsniveau die de eerste opvang verzorgt van de werkne(e)m(st)er die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag.
 6. Centrale Klachtencommissie:
de commissie op bedrijfstakniveau tot wie de werkne(e)m(st)er, die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag, zich kan wenden met een klacht en die deze klacht behandelt.
 7. Centrale Vertrouwenspersoon:
de functionaris die op bedrijfstakniveau de eerste opvang verzorgt van de werkne(e)m(st)er die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag.
 8. Raltex:
Raad voor Arbeidsverhoudingen voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven.
3. Van de werkgever mag worden verwacht dat deze in redelijkheid de werkorganisatie en werkomgeving zodanig inricht, dat ongewenst gedrag wordt voorkomen. De werkgever is verplicht tot het voeren van een samenhangend beleid, dat ongewenst gedrag in de werkorganisatie voorkomt en bestrijdt. Een samenhangend beleid bevat de volgende onderdelen:
- het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid;
 - het instellen van een vertrouwenspersoon;
 - het ontwikkelen en tot uitvoering brengen van een klachtenprocedure:

- het treffen van noodzakelijke maatregelen tegen de pleger van ongewenst gedrag teneinde de veiligheid van de werkplek te herstellen;
 - nazorg voor de slachtoffers.
4. Indien de omvang van de onderneming dusdanig is dat er geen vertrouwenspersoon kan worden benoemd en/of geen klachtencommissie in het leven kan worden geroepen dient de naam van een contactpersoon (bijvoorbeeld een medewerker van de Arbodienst) bekend te worden gemaakt die nadere informatie kan verzorgen of in een voorkomend geval kan verwijzen naar de centrale vertrouwenspersoon.
 5. Indien de onderneming terzake niets heeft geregeld, kan de werkne(e)m(st)er die geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag zich wenden tot de centrale vertrouwenspersoon c.q. de centrale klachtencommissie.

ARTIKEL 3 Preventief beleid

Aan alle werkne(e)m(st)ers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden voor de persoon die zich daar aan schuldig maakt. Alle werkne(e)m(st)ers s zullen via de gebruikelijke informatiekanalen worden geïnformeerd over het beleid ter preventie en bestrijding van ongewenst gedrag op het werk.

ARTIKEL 4 Voorlopige voorzieningen

1. Zowel bij de aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek door de (centrale) klachtencommissie kan de werkgever tijdelijke voorzieningen voor de duur van de klachtenprocedure treffen, indien het welzijn van de kla(a)g(st)er dat noodzakelijk maakt, danwel sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie. De getroffen maatregelen hebben uitsluitend een tijdelijk karakter en mogen op geen enkele wijze vooruitlopen op eventuele definitieve maatregelen, een en ander met behoud van arbeidsvoorwaarden.
2. De werkgever waarborgt dat de kla(a)g(st)er niet zal worden benadeeld als gevolg van de door betrokkene ingestelde procedure.

ARTIKEL 5 Aanstelling vertrouwenspersoon op ondernemingsniveau

1. De werkgever benoemt een voor de vervulling van de in artikel 9 van deze regeling opgenomen taken goed uitgeruste vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon zal een persoon zijn die het vertrouwen geniet van het personeel. De vertrouwenspersoon moet gemakkelijk aanspreekbaar zijn, vertrouwelijk met informatie kunnen omgaan en beschikken over vaardigheid in gespreksvoering.
2. De werkgever dient de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten te verschaffen waardoor zij/hij op vertrouwelijke wijze schriftelijk danwel telefonisch kan worden geraadpleegd, zoals het ter beschikking stellen van een spreekkamer, afspraken over het ongeopend laten van aan haar/hem geadresseerde post en dergelijke.
3. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van haar/zijn taken uitsluitend verantwoording schuldig aan de directie en geniet bescherming ter garantie van haar/zijn onafhankelijkheid. De vertrouwenspersoon kan niet worden verplicht mededelingen te doen aan de werkgever omtrent hetgeen haar/hem in haar/zijn functie is meegedeeld.
4. Een vertrouwenspersoon zal door de werkgever niet worden belemmerd danwel geschaad in haar/zijn positie, mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij/hij de functie van vertrouwenspersoon vervult en de bij die functie behorende taken uitvoert.
5. Indien een vertrouwenspersoon van mening is, dat ten opzichte van haar/hem in strijd hiermede wordt of is gehandeld, kan zij/hij hierover een klacht indienen bij de centrale klachtencommissie

ARTIKEL 6

Instelling Klachtencommissie op bedrijfsniveau

1. De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging, bij voorkeur permanent, een klachtencommissie in.
2. De klachtencommissie zal bij voorkeur uit 3 personen bestaan, waarvan tenminste één vrouw. De vertrouwenspersoon maakt geen deel uit van de klachtencommissie.
3. Een lid of plaatsvervangend lid van de klachtencommissie dat rechtstreeks bemoeienis heeft (gehad) met de klacht, mag aan de behandeling daarvan en de beslissing daarover niet deelnemen.
4. De leden van de klachtencommissie zijn verplicht tot volstrekte geheimhouding.
5. De klachtencommissie handelt zodanig dat de privacy van kl(a)g(st)er, aangeklaagde en andere betrokkenen voldoende wordt gewaarborgd.
6. De leden van de klachtencommissie mogen niet wegens hun functie als lid van de klachtencommissie worden benadeeld in hun rechtspositie.
7. De klachtencommissie regelt haar eigen werkwijze met dien verstande dat zij daarbij het bepaalde in de artikelen 10 t/m 12 van deze regeling in acht neemt.

ARTIKEL 7

Aanstelling Centrale Vertrouwenspersoon

1. Raltex benoemt een centrale vertrouwenspersoon voor de linnenverhuur-, wasserij- en textielreinigingsbranche.
2. De centrale vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van haar/ zijn taken uitsluitend verantwoordelijk verschuldigd aan Raltex.

ARTIKEL 8

Instelling Centrale Klachtencommissie

1. Raltex stelt een centrale klachtencommissie in die tot taak heeft het in behandeling nemen van klachten in het kader van ongewenst gedrag. Benoeming (en intrekking van de benoeming) van de leden van de centrale klachtencommissie geschiedt door het Raltex-bestuur.
2. De centrale klachtencommissie bestaat uit minimaal 3 leden, te weten één lid namens de werknemers, één lid namens de werkgevers en de secretaris van Raltex. Voor ieder werkgevers- en werknemerslid wordt een plaatsvervanger benoemd. In de commissie moet bij voorkeur juridische deskundigheid en deskundigheid op het gebied van ongewenst gedrag aanwezig zijn.
3. Een lid of plaatsvervangend lid van de commissie dat rechtstreeks bemoeienis heeft (gehad) met de klacht mag aan de behandeling daarvan en de beslissing daarover niet deelnemen.
4. De centrale vertrouwenspersoon maakt geen deel uit van de centrale klachtencommissie.
5. De centrale klachtencommissie kan deskundige(n) raadplegen en desgewenst als adviseur opnemen in de klachtencommissie.
6. De centrale klachtencommissie kan tolken inschakelen indien zij dat wenselijk acht.

7. De centrale klachtencommissie handelt zodanig dat de privacy van kl(a)g(st)er, aangeklaagde en andere betrokkenen voldoende wordt gewaarborgd.
8. De centrale klachtencommissie regelt haar eigen werkwijze met dien verstande dat zij daarbij het bepaalde in de artikelen 9 t/m 11 van deze regeling in acht neemt.

ARTIKEL 9

Taken (Centrale) Vertrouwenspersoon

1. De (centrale) vertrouwenspersoon is belast met de opvang van de werkne(e)m(st)er die ongewenst gedrag heeft ondergaan.
In dit kader heeft zij tot taak:
 - een werkne(e)m(st)er die zich heeft gewend tot de (centrale) vertrouwenspersoon inzake ongewenst gedrag bij te staan en van advies te dienen.
 - op verzoek van kla(a)g(st)er deze ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de (centrale) klachtencommissie;
 - op verzoek van meld(st)er door overleg met de betrokkenen te trachten tot een oplossing van de klacht te komen.
 - doorverwijzen naar externe hulpverleningsinstanties;
 - verlenen van nazorg aan werkne(e)m(st)ers die met ongewenste gedrag zijn geconfronteerd.De (centrale) vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van haar/zijn taak dan met instemming van de betrokken kla(a)g(st)er.
De (centrale) vertrouwenspersoon kan bemiddeling in gang zetten, maar bemiddelt niet zelf.
2. Tevens heeft de (centrale) vertrouwenspersoon tot taak:
 - het op verzoek van werkgever respectievelijk Raltex adviseren inzake het bevorderen van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag. De (centrale) vertrouwenspersoon heeft nadrukkelijk geen taak in het adviseren van de (centrale) klachtencommissie als het de behandeling van concrete klachten betreft;
 - het ten behoeve van werkgever respectievelijk Raltex registreren van de aard en de omvang van de meldingen inzake ongewenst gedrag;
 - het ten behoeve van werkgever respectievelijk Raltex opstellen van een jaarverslag met betrekking tot ongewenste omgangsvormen alsmede over de wijze waarop de vertrouwenspersoon zijn/haar taak heeft kunnen uitoefenen.
3. De (centrale) vertrouwenspersoon handelt zodanig dat de privacy van kl(a)g(st)er, aangeklaagde en andere betrokkenen voldoende wordt gewaarborgd.

ARTIKEL 10

Ontvankelijkheid klacht

1. Een klacht bij de (centrale) klachtencommissie dient binnen een periode van 3 jaar na de confrontatie met ongewenst gedrag, te worden ingediend door een werkne(e)m(st)er in de zin van deze klachtenregeling.
2. De (centrale) klachtencommissie kan besluiten dat een klacht niet in behandeling wordt genomen dan nadat kla(a)g(st)er zich heeft gewend tot de (centrale) vertrouwenspersoon.
3. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.
4. Indien een klacht (mede) onderwerp is van een andere (gerechtelijke) procedure kan de (Centrale) klachtencommissie besluiten de klacht niet in behandeling te nemen of behandeling ervan op te schorten.

ARTIKEL 11
Het indienen van een klacht

De klacht wordt schriftelijk ingediend bij de (Centrale) klachtencommissie en dient in elk geval te bevatten:

- naam en adresgegevens van kl(a)ag(st)er;
- omschrijving van de klacht;
- beknopt overzicht van de feiten;
- na(a)m(en) van de aangeklaagde(n);
- beslissing die kla(a)g(st)er wenst.

ARTIKEL 12
Behandeling van de klacht

1. De (centrale) klachtencommissie gaat na of de klacht voldoende gedocumenteerd is en neemt binnen 2 weken na ontvangst van de klacht een besluit omtrent de ontvankelijkheid van de klacht. Indien de klacht niet ontvankelijk wordt verklaard wordt kla(a)g(st)er hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld.
Indien de klacht ontvankelijk wordt verklaard, wordt de klacht toegezonden aan aangeklaagde. Aangeklaagde wordt daarbij in de gelegenheid gesteld om binnen 2 weken een verweerschrift in te dienen bij de (centrale) klachtencommissie. Het verweerschrift wordt ter kennisneming toegezonden aan kla(a)g(st)er.
2. Na ontvangst van het verweerschrift worden kla(a)g(st)er, aangeklaagde en eventueel getuigen en andere derden gehoord door de (centrale) klachtencommissie. Personen in dienst van werkgever die opgeroepen worden door de (centrale) klachtencommissie zijn verplicht te verschijnen. De tijd die hiervoor benodigd is, wordt beschouwd als werktijd.
3. De zittingen van de (centrale) klachtencommissie zijn besloten. Van iedere hoorzitting wordt een verslag gemaakt dat door de gehoorde, binnen een week na ontvangst van het verslag, voor akkoord ondertekend aan de klachtencommissie dient te worden teruggestuurd, al dan niet voorzien van kanttekeningen. Indien hieraan niet wordt voldaan, wordt dit vermeld in het verslag en wordt het verslag geacht te zijn vastgesteld voor akkoord zonder kanttekeningen. Kla(a)g(st)er en aangeklaagde hebben het recht om kennis te nemen van alle verslagen van de hoorzittingen en kunnen daarop desgewenst schriftelijk reageren.
4. Tijdens de hoorzittingen kan de kl(a)g(st)er alsmede de aangeklaagde zich laten vergezellen door de (centrale) vertrouwenspersoon of een raadsman/-vrouw. Dit dient voorafgaand schriftelijk aan de (centrale) klachtencommissie te worden gemeld.
5. Eenieder die bij het klachtonderzoek betrokken is of wordt, is verplicht volstrekte geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen met hem/haar is besproken is en/of aan de orde is gesteld.
6. Binnen zes weken na de eerste hoorzitting brengt de (centrale) klachtencommissie schriftelijk advies uit aan de werkgever. Deze termijn kan éénmaal worden verlengd.
7. Het advies bevat in elk geval:
 - de uitspraak of, en zo ja in welke mate de klacht gegrond is. Een klacht is gegrond, indien aannemelijk is dat het ongewenst gedrag heeft plaatsgevonden;
 - wie door het ongewenste gedrag is/zijn getroffen;
 - op welke wijze en met welke frequentie het ongewenste gedrag zich manifesteerde;
 - een advies aan de werkgever terzake te nemen maatregelen.
8. Een afschrift van het advies wordt aan de kla(a)g(st)er en aangeklaagde gezonden.
9. De klachtencommissie respectievelijk de centrale klachtencommissie brengt jaarlijks aan de werkgever respectievelijk aan Raltex verslag uit van het aantal en de aard van de bij haar ingediende klachten inzake ongewenst gedrag. In het verslag mogen geen tot personen

herleidbare gegevens worden opgenomen. De werkgever zendt het verslag van de klachtencommissie aan de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 13 **Maatregelen, registratie**

1. De werkgever bepaalt binnen één maand na ontvangst van het advies van de (centrale) klachtencommissie welke maatregelen dienen te worden getroffen en deelt dit mede aan betrokkenen.
2. De werkgever is verplicht de bij de klachtencommissie ingediende klachten te registreren en op verzoek van Raltex aan Raltex mede te delen. De privacy van de betrokkenen wordt hierbij gewaarborgd.

Contactadres:

Centrale Klachtencommissie Raltex

Postbus 4076

5004 JB TILBURG

Telefoonnummer secretariaat: 013-5944466

E-mail: info@raltex.nl

BIJLAGE 9

STATUTEN STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS VOOR LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN EN VOOR TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN

Artikel 1

Naam, zetel, tijdsduur

De Stichting draagt de naam: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (bij verkorting genaamd: Stichting O & O Fonds) hierna te noemen: het O&O-Fonds. Het O&O-Fonds is opgericht voor onbepaalde tijd en gevestigd te Tilburg.

Artikel 2

Doel

1. Het O&O-Fonds heeft ten doel het bevorderen van scholing van werknemers in de branche teneinde de kennis en/of vaardigheden van de werknemers noodzakelijk voor de uitoefening van huidige en/of toekomstige functies in de bedrijfstak, vallende onder de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Textielverzorging (verder te noemen: CAO), te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen.
2. Het O&O-Fonds tracht dit doel te bereiken door het geheel of gedeeltelijk financieren van kosten voortvloeiende uit de volgende activiteiten:
 - a. de ontwikkeling en actualisering van opleidingen en cursussen gericht op
 - de vergroting van vaktechnische en in samenhang daarmee vereiste algemene maatschappelijke kennis
 - verbetering van Nederlandse taalvaardigheid op de werkvloer
 - b. het (doen) uitvoeren van de onder a. genoemde opleidingen en cursussen onder de voorwaarden en nadere omschrijving zoals opgenomen in de reglementen;
 - c. het bevorderen van deelname aan door het O&O-Fonds erkende opleidingen en cursussen onder de voorwaarden en nadere omschrijving zoals opgenomen in de reglementen;
 - d. informatie vergaren en verstrekken omtrent overheidssubsidieregelingen.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur van het O&O-Fonds is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties bij de CAO.

Artikel 4

Benoeming van de leden van het bestuur

1. Het bestuur van het O&O-Fonds bestaat uit 4 leden, waarvan worden benoemd:
 - één lid door de Federatie Textielbeheer Nederland (FTN)
 - één lid door de Nederlandse vereniging van Textielreinigers NETEX (Netex)
 - één lid door FNV
 - één lid door CNV Vakmensen.
2. Voor elk lid kan een plaatsvervangend lid worden benoemd. De plaatsvervangende leden hebben slechts stemrecht voor zover het lid waarvoor zij plaatsvervanger zijn, niet aanwezig is.
3. Benoeming van een (plaatsvervangend) lid geschiedt voor 3 jaar volgens een rooster.
4. Indien het aantal leden daalt beneden het voorgeschreven aantal blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.
5. De in lid 1 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde (plaatsvervangende) leden te ontslaan.
6. In de vacature, welke conform het voorgaande lid is ontstaan, wordt voorzien door de organisatie die het vorige bestuurslid heeft ontslagen.

Artikel 5

Einde bestuurslidmaatschap

Het plaatsvervangend bestuurslidmaatschap eindigt:

- a. op het moment dat de organisatie die het betreffende bestuurslid heeft benoemd niet langer partij is bij de CAO;
- b. door schriftelijk bedanken
- c. door ontslag als bedoeld in artikel 4 lid 6
- d. door ontslag door de rechtbank
- e. door verklaring in staat van faillissement
- f. door aanvraag van surseance van betaling
- g. door onder curatele-stelling
- h. door overlijden.

Artikel 6

Bevoegdheid bestuur

1. Het bestuur is binnen de grenzen van het doel van het O&O-Fonds zelfstandig bevoegd tot het verrichten van alle handelingen en het sluiten van alle overeenkomsten het O&O-Fonds betreffende.
2. Het bestuur kan ter uitvoering van haar taken reglementen vaststellen. Een reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet of de statuten.
3. Vaststelling van reglementen behoeft voorafgaande goedkeuring van het bestuur van de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven hierna te noemen: Raltex

Artikel 7

Voorzitter

1. Het bestuur wijst elk kalenderjaar uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisaties, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd.
2. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal ieder kalenderjaar wisselen.

Artikel 8

Secretaris

Het bestuur kan de uitvoering van de taken van het secretariaat van het O&O-Fonds alsmede van andere nader te bepalen taken opdragen aan een onafhankelijke instelling of persoon die het vertrouwen geniet van de in artikel 3 genoemde organisaties, alles onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. De kosten in deze zijn voor rekening van het O&O-Fonds.

Artikel 9

Administrateur

Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur en met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging schriftelijk benoemde administrateur.

Artikel 10

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste één keer per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter of tenminste twee bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. Volgens daartoe door het bestuur vast te stellen regelen genieten de (plaatsvervangende) leden een vergoeding voor reiskosten alsmede een vacatie ten laste van de Raltex voor het bijwonen van vergaderingen of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten.

Artikel 11

Besluitvorming

1. Het bestuur kan geen besluiten nemen, indien niet tenminste één van de door werkgeversorganisaties en één van de door de werknemersorganisaties aangewezen bestuursleden aanwezig is.
2. Ieder lid van werkgeverszijde heeft steeds zoveel stemmen als die van de aanwezigen van werknemerszijde en omgekeerd.
3. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
5. Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd. Indien over de aard van het onderwerp twijfel bestaat, beslist de voorzitter.
6. Het bestuur kan ook buiten vergaderingen rechtsgeldige besluiten nemen. Dit geschiedt schriftelijk en met algemene stemmen. Het bepaalde in lid 4 en lid 5 is daarbij van overeenkomstige toepassing.
Een buiten vergadering genomen 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, alsmede de secretaris en de administrateur 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

1. Het O&O-Fonds wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur of door de voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk.
2. Het bestuur kan volmacht verlenen aan één of meer bestuursleden alsook aan derden om het O&O-Fonds binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

Artikel 14

Commissies

1. Het bestuur kan bepaalde onderdelen van haar taak onder haar verantwoordelijkheid delegeren aan door haar in te stellen permanente commissies of commissie ad hoc.
2. De commissies zullen paritair zijn samengesteld uit de werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO.

Artikel 15

Geldmiddelen

De geldmiddelen van het O&O-Fonds bestaan uit:

- a. de bijdrage van Raltex;
- b. andere inkomsten en toevallige baten.

Artikel 16

Besteding der gelden

1. De ter beschikking gekomen gelden zullen door het O&O-Fonds worden aangewend ter bestrijding van de kosten voortvloeiend uit de activiteiten genoemd in artikel 2 lid 2.
2. Met betrekking tot de besteding van de aangevraagde gelden zijn subsidieverzoekende instellingen verplicht om vooraf een, volgens de in artikel 2 lid 2 bedoelde activiteiten/bestedingsdoelen gespecificeerde, begroting bij het bestuur in te dienen.
3. De toewijzing van gelden geschiedt telkens voor één jaar.
4. Een subsidieverzoekende instelling dient jaarlijks een, door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde, verklaring

te overleggen over de besteding van de gelden. Deze verklaring dient (tenminste) gespecificeerd te zijn volgens de in artikel 2, lid 2 bedoelde activiteiten/bestedingsdoelen.

Artikel 17

Begroting, rekening en verantwoording

1. Het bestuur ontwerpt jaarlijks uiterlijk in de maand december een begroting van ontvangsten en uitgaven voor het komende boekjaar. Het boekjaar is gelijk aan een kalenderjaar.
2. De ontwerpbegroting bevat:
 - a. de inkomsten uit de bijdrage van Raltex;
 - b. de kosten van het O&O-fonds gespecificeerd volgens de in artikel 2, lid 2 bedoelde activiteiten/bestedingsdoelen.
3. De kosten van werkzaamheden van derden ten behoeve van het O&O-Fonds worden bepaald aan de hand van de door deze derden overeenkomstig artikel 16 lid 2 opgestelde en door het O&O-fonds goedgekeurde begrotingen.
4. De ontwerpbegroting wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur van Raltex en wordt niet eerder dan een maand daarna door het bestuur vastgesteld.
5. De begroting zal ten kantore van het O&O-fonds ter inzage worden gelegd tot één jaar na de datum waarop deze is vastgesteld en op aanvraag en tegen betaling van de daaraan verbonden kosten worden toegezonden aan werkgevers en werknemers in de branche.
6. Uiterlijk voor 1 april legt de administrateur aan het O&O-fonds rekening en verantwoording af over het door hem gevoerde beheer in het afgelopen boekjaar. Uit de verantwoording dient te blijken dat de uitgaven zijn gespecificeerd conform de in artikel 2 lid 2 genoemde bestedingsdoelen/activiteiten. Dit geschiedt in een jaarrekening -welke vergezeld dient te zijn van een verklaring waaruit blijkt dat uitgaven zijn gespecificeerd conform de in artikel 2 lid 2 genoemde bestedingsdoelen/activiteiten -van een door het bestuur aan te wijzen externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. De van derden ontvangen verklaringen als bedoeld in artikel 16 lid 4 maken geïntegreerd onderdeel uit van de jaarrekening
7. Het bestuur stelt de jaarrekening uiterlijk 1 juli vast.
8. Goedkeuring van de rekening en verantwoording door het bestuur strekt tot décharge van de administrateur.
9. De rekening en verantwoording met een verklaring van de externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen jaarlijks gepubliceerd en voor 1 juli ter kennis gebracht van de in artikel 4 genoemde werkgevers- en werknemersorganisaties en bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De vorenbedoelde stukken zullen ten kantore van het O&O-Fonds en op één of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd tot één jaar na de datum waarop zij zijn vastgesteld en op aanvraag en tegen betaling van de daaraan verbonden kosten worden toegezonden aan werkgevers en werknemers in de branche.

Artikel 18

Handhaving en wijziging van statuten en reglementen, ontbinding

1. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten en eventuele reglementen.
2. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en eventuele reglementen.
3. Besluiten tot wijziging van de statuten en reglementen , tot het aangaan van een fusie en tot ontbinding van het O&O-Fonds kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin tenminste drievierde der bestuursleden aanwezig is.
4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid kan een besluit tot wijziging van de statuten en reglementen schriftelijk door het bestuur worden genomen. Bij schriftelijke besluitvorming dienen alle leden van het bestuur hun stem uit te brengen en dient het besluit met algemene stemmen te worden genomen.
Indien door één of meer leden van het bestuur bezwaar wordt gemaakt tegen de schriftelijke voorlegging of tegen het voorgelegde ontwerpbesluit dient het besluit te worden genomen in een vergadering van het bestuur.
5. Ontbinding van het O&O-Fonds kan 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.

6. Het besluit tot ontbinding duidt tevens de bestemming van een eventueel batig saldo aan, welke zoveel mogelijk in overeenstemming is met het doel van de Raltex.

Artikel 19
Slotbepalingen

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

BIJLAGE 10
Uitkeringsreglement van de Stichting O&O-Fonds

ARTIKEL 1
Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. CAO:
collectieve arbeidsovereenkomst Textielverzorging;
2. Werkgever:
de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 3 CAO;
3. Werknemer:
de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 CAO;
4. O&O-Fonds:
Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven;
5. Huishoudelijk reglement:
het huishoudelijk reglement van het O&O-Fonds;
6. Erkende opleiding:
opleiding waarvan het bestuur overeenkomstig artikel 2 van het huishoudelijk reglement heeft vastgesteld dat deze voor een vergoeding voor werknemer en/of werkgever in aanmerking komen;
7. Cursist:
werknemer die deelneemt aan een erkende opleiding;
8. Raltex:
de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen voor de Linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven;
9. Administrateur:
de administrateur van de Stichting Raltex.

ARTIKEL 2
Erkende opleiding

Als erkende opleidingen zijn aangemerkt:

De Basisopleiding Wasserijen en de cursussen 'Procestechiek', 'Detacheren', 'Textielwarenkennis', 'Persen en strijken', 'PER en KWL', 'Natreiniging', 'Code van de Textielreiniger', 'Nederlands op de werkvloer', 'Vakbekwaamheid chauffeur', 'Casemanagement bij verzuim en re-integratie' en 'Verzuimgesprekken voeren' verzorgd door de Stichting Trainingscentrum Textielverzorging gevestigd te Ophemert (verder te noemen: TCT).

ARTIKEL 3
Verletkostenvergoeding

1. Door of namens het O&O-Fonds wordt aan de werkgever een verletkostenvergoeding toegekend ter tegemoetkoming in de kosten voortvloeiend uit deelname van een werknemer in dienst van werkgever aan een door het bestuur erkende opleiding.
2. De verletkostenvergoeding voor de basisopleiding wasserijen bedraagt € 50 per cursist per dagdeel tot een maximum van 5 dagdelen per cursist.

3. De verletkostenvergoeding voor de overige door TCT verzorgde opleidingen bedraagt € 50 per cursist per dagdeel tot een maximum van 4 dagdelen per cursist per opleiding.

ARTIKEL 4

Algemene voorwaarden voor toekenning van de verletkostenvergoeding

1. De verletkostenvergoeding wordt uitsluitend toegekend indien en voor zover:
 - a. De werkgever als zodanig geregistreerd is bij (de administrateur) van de Stichting Raltex;
 - b. De werkgever aan zijn betalingsverplichtingen jegens Stichting Raltex voldaan heeft;
 - c. De werknemer deelgenomen heeft aan een of meerdere dagdelen die de opleiding omvat, blijkend uit de door TCT bijgehouden en door docent en werknemer ondertekende presentielijst;
 - d. De werknemer door de werkgever bij TCT is aangemeld voor de opleiding door middel van inzending van een volledig ingevuld en ondertekend aanmeldingsformulier, dat door het bestuur van het O&O-fonds is goedgekeurd;
 - e. De werkgever de aan TCT verschuldigde opleidingskosten voldaan heeft;
 - f. Jaarlijks kan door de Stichting Raltex een maximum aantal toekenningen volgens artikel 3 lid 2 en lid 3 worden vastgesteld. Dit met in achtname van de beschikbare geldmiddelen.
2. In geval van dreigende overschrijding van het in artikel 3 lid 4 en lid 5 genoemde maximaal aantal toekenningen is de datum van deelname aan het laatste dagdeel van de opleiding en vervolgens de datum van ontvangst van het volledig ingevulde en ondertekende aanmeldingsformulier bepalend.
3. Het recht op toekenning van de verletkostenvergoeding vervalt, indien de werkgever tot op de datum van het laatste dagdeel van de opleiding in gebreke is gebleven ten aanzien van het verschaffen van de op het aanmeldingsformulier voorgeschreven informatie of betaling van het cursusgeld.

ARTIKEL 5

Betaling van de verletkostenvergoeding ten aanzien van de door TCT verzorgde Basisopleiding Wasserijen

1. De verletkostenvergoeding die overeenkomstig artikel 4 is toegekend, wordt namens het O&O-Fonds door TCT aan de werkgever betaald.
2. De verletkostenvergoeding wordt in beginsel binnen twee maanden na deelname aan het laatste dagdeel van de opleiding uitbetaald.
3. De verletkostenvergoeding zal nimmer rentedragend zijn ten laste van het O&O-Fonds.

ARTIKEL 6

Controle

Werkgevers en TCT zijn verplicht alle gegevens of 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 dit reglement.

ARTIKEL 7

Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met dit reglement.

BIJLAGE 11
Huishoudelijk Reglement van de Stichting O&O-Fonds

ARTIKEL 1
Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. CAO:
collectieve arbeidsovereenkomst Textielverzorging;
2. Werkgever:
de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 3 CAO;
3. Werknemer:
de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 CAO;
4. O&O-Fonds:
Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven;
5. Uitkeringsreglement:
uitkeringsreglement van het O&O-Fonds;:
6. Bestuur:
het bestuur van het O&O-Fonds;
7. Uitvoerder:
de scholingsinstelling die in opdracht en voor rekening van het O&O-fonds opleidingen organiseert en uitvoert;
8. Erkende opleiding:
opleiding waarvan het bestuur overeenkomstig artikel 2 van dit reglement heeft vastgesteld dat deze voor een vergoeding voor werknemer en/of werkgever in aanmerking komen;
9. Raltex:
de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen voor de linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven;

ARTIKEL 2
Vergoeding aan werkgever en/of werknemer

1. Door of namens het O&O-fonds kan aan de werkgever een vergoeding worden toegekend ter tegemoetkoming in de kosten voortvloeiend uit deelname van een werknemer in dienst van werkgever aan een hiervoor in aanmerking komende opleiding.

2. Door of namens het O&O-fonds kan aan de werknemer een vergoeding worden toegekend wegens deelname aan en/of succesvol afronden van een hiervoor in aanmerking komende opleiding.
3. Het bestuur stelt jaarlijks vast:
 - a. Ten aanzien van welke opleiding(en) een vergoeding wordt toegekend;
 - b. De hoogte van de vergoeding;
 - c. Het maximaal aantal werknemers ten aanzien waarvan de vergoeding wordt toegekend;
 - d. Nadere voorwaarden ten aanzien van het toekennen van de vergoeding.
4. Hetgeen overeenkomstig lid 3 is vastgesteld, wordt vastgelegd in het uitkeringsreglement.

ARTIKEL 3 **Erkende opleiding**

1. Een scholingsinstelling of werkgever die opleidingen verzorgt voor werknemers kan het bestuur verzoeken een of meerdere opleidingen aan te merken als erkende opleiding(en);
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 dient 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.
3. Op basis van een aanvraag als bedoeld in lid 2 neemt het bestuur uiterlijk binnen twee maanden een beslissing. Deze termijn kan eenmaal met twee maanden worden verlengd.
4. Heeft het bestuur binnen deze termijn geen beslissing genomen, respectievelijk niet op andere wijze deze aanvraag behandeld, dan kan deze worden beschouwd als te zijn afgewezen.
5. Bij de beslissing zal het bestuur o.m. de aard, duur, kwaliteit en kosten van de opleiding en de doelgroep waarop de opleiding zich richt in beschouwing nemen.
6. Van de beslissing zal de aanvrager schriftelijk in kennis worden gesteld.
7. Indien het bestuur het verzoek geheel of gedeeltelijk honoreert, zijn lid 3 en lid 4 van artikel 2 van toepassing.

ARTIKEL 4 **Kostenvergoeding uitvoerder**

1. Het bestuur van het O&O-fonds stelt jaarlijks vast:
 - a. Of en zo ja, welke opleidingen(en) in opdracht en voor rekening van het O&O-fonds worden georganiseerd en uitgevoerd ;
 - b. Welke scholingsinstelling(en) in opdracht van het O&O-fonds de opleiding(en) uitvoert(en);
 - c. De hoogte van de door uitvoerder bij werkgever en/of werknemer in rekening te brengen cursuskosten van de opleiding(en);
 - d. De hoogte van de eventueel toe te kennen vergoedingen aan werkgever en/of werknemer en de voorwaarden waaronder deze worden toegekend;
 - e. Het opleidingsvolume: het maximum aantal te verzorgen opleidingen c.q. het maximum aantal werknemers dat deel zal nemen aan de opleiding(en).
Nadere voorwaarden waaronder de opleiding(en) worden uitgevoerd.
2. Na goedkeuring door het bestuur van het door uitvoerder voorgelegde activiteitenplan en kostenbegroting wordt met de uitvoerder een samenwerkingsovereenkomst gesloten, waarin voorwaarden worden gesteld ten aanzien van de uitvoering van de activiteiten en de wijze waarop en onder welke voorwaarden een voorschot in de kosten zal worden betaald.

3. Indien uitvoerder activiteiten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur niet, slechts gedeeltelijk of niet op de overeengekomen wijze uitvoert of heeft uitgevoerd, kan het bestuur verstrekte voorschotten geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
4. Uiterlijk één maand na het verstrijken van het kalenderjaar waarop de kosten betrekking hebben, overlegt de uitvoerder aan het bestuur een zgn. definitieve realisatie overeenkomstig hetgeen daaromtrent in de samenwerkingsovereenkomst is bepaald, vergezeld van een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over de besteding van de gelden.
5. Uitvoerder is te allen tijde verplicht aan het bestuur alle gegevens en inlichtingen te verschaffen die het bestuur noodzakelijk of gewenst acht.
6. Nadat het bestuur haar goedkeuring heeft gegeven aan de in lid 4 bedoelde bescheiden vindt op basis hiervan de definitieve afrekening plaats.

ARTIKEL 5 **Onvoorziene gevallen**

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met dit reglement.

BIJLAGE 12
Controlereglement Bestuur Raltex
Artikel 1
DEFINITIES

1. Raltex: Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven.
2. CAO: CAO Textielverzorging.
3. Bestuur: bestuur van Raltex.
4. Controleur: de door het bestuur aangewezen organisatie voor uitvoering van controles op naleving van de CAO.
5. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1 lid 1 en lid 2 van de CAO Textielverzorging.

Artikel 2
TOEZICHT OP NALEVING CAO

1. Het bestuur is ingevolge haar statuten (artikel 50 lid 4c CAO) belast met het toezicht houden op de naleving van de CAO.
2. Het bestuur houdt dit toezicht door onder andere het uitvoeren van controles.
3. Het bestuur kan de uitvoering van de controles opdragen aan een daartoe aangewezen controleur.
4. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles.

Artikel 3
CONTROLES

1. De door het bestuur te houden controles dienen met voldoende waarborgen te zijn omkleed.
2. Het bestuur kan -bij een geground vermoeden van niet-naleving van de CAO- besluiten tot het houden van een controle. Het bestuur bepaalt wanneer van een dergelijk vermoeden sprake is en kan daartoe nadere regels stellen.
3. De (her)controle kan bestaan uit:
 - a. een controle in de vorm van onderzoek ten kantore van de werkgever
 - b. een schriftelijke controle, waarbij de werkgever nader aan te geven administratieve bescheiden aan de controleur verstrekt.
4. Voorafgaand aan de (her)controle informeert het bestuur de werkgever op welke onderdelen/artikelen van de CAO, en over welke periode, de naleving van de CAO gecontroleerd gaat worden.
5. Controle ter plaatse kan alleen plaatsvinden met instemming van de werkgever. Bij het ter plaatse controleren van de werkgever dient minimaal 4 weken voor aanvang van een controle, aan de werkgever te zijn gemeld dat er een onderzoek gaat plaatsvinden.
6. De controleur kondigt haar controles bij de werkgever schriftelijk aan onder vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
7. Bij schriftelijk onderzoek van de controleur, wordt de werkgever op duidelijke wijze meegedeeld welke gegevens hij binnen welke termijn aan de controleur beschikbaar dient te stellen.
8. De werkgever wordt in staat gesteld zijn reactie te geven op de uitkomsten van de controle.
9. De controleur legt de uitvoering van de controle en de uitkomsten hiervan, schriftelijk vast en verstrekt deze vastlegging aan het bestuur.

Artikel 4
ERNST EN VERWIJTBAAARBEID VAN OVERTREDINGEN

1. Het bestuur kan nadere regels stellen inzake het vaststellen van de mate van verwijtbaarheid en ernst van overtredingen van de CAO.
2. Het bestuur beoordeelt de ernst en verwijtbaarheid van bij de controle geconstateerde overtredingen van de CAO.
3. Het bestuur informeert de werkgever, binnen een termijn van drie maanden na afloop van de controle over de uitkomsten van deze (her)controle en haar oordeel inzake de naleving van de CAO bepalingen.

Artikel 5
HERCONTROLES

1. Indien de mate van verwijtbaarheid en ernst van de overtreding hiertoe aanleiding geven kan het bestuur besluiten een eerste hercontrole te laten uitvoeren.
2. Afhankelijk van de uitkomst van een eerste hercontrole kan het bestuur besluiten een tweede hercontrole te laten uitvoeren.
3. In geval van een hercontrole zijn de procedurele aspecten zoals genoemd in artikel 3 van dit reglement eveneens van toepassing.

Artikel 6
KOSTEN HERCONTROLE

1. De directe kosten van één of meerdere hercontroles worden door of namens het bestuur doorbelast aan de betreffende werkgever. De kosten van een hercontrole worden jaarlijks door het bestuur vastgesteld.
Het bedrag is voor 2011 vastgesteld op €511,00 exclusief BTW per hercontrole.
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. De bevoegdheid een forfaitaire schadevergoeding in te stellen is door CAO-partijen Textielverzorging gedelegeerd aan het bestuur Raltex. Indien een werkgever na ingebrekestelling door het of namens het bestuur gedurende tenminste twee weken nalatig blijft de door de controleur gevraagde administratieve bescheiden als genoemd in artikel 3 te verstrekken, danwel onjuiste gegevens verstrekt, is hij verplicht voor dat enkele feit aan het bestuur een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De forfaitaire schadevergoeding bedraagt 5% van de loonsom in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de procedure als bedoeld in artikel 3 aanhangig is gemaakt met een minimum van €2.500,00.
2. De forfaitaire schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die door het bestuur zijn gemaakt ter zake van het toezicht houden op de naleving van de CAO en ter zake van de aanhangig gemaakte procedure.
3. Het bestuur 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

1. De bevoegdheid een schadevergoedingsactie in te stellen -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)- is door CAO-partijen Textielverzorging gedelegeerd aan het bestuur Raltex.
2. Het bestuur heeft de bevoegdheid een schadevergoedingsactie als bedoeld in lid 1 in te stellen indien er volgens het bestuur sprake is van het stelselmatig niet naleven van de CAO. Daarvan is sprake indien het bestuur na tenminste twee hercontroles concludeert dat de werkgever de CAO inhoudelijk niet naleeft en indien het bestuur concludeert dat de geconstateerde overtredingen na de tweede hercontrole niet zijn beëindigd
3. Een schadevergoedingsactie als bedoeld in dit artikel kan worden ingesteld twee weken nadat de werkgever schriftelijk over dit besluit van het bestuur op de hoogte is gesteld.
4. Het bestuur kan besluiten tot publicatie van het aanhangig maken van de procedure als bedoeld in dit artikel.

Artikel 9
HARDHEIDSCLAUSULE

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

Inleiding

In het cao-protocol hebben partijen de wens uitgesproken om de cao te moderniseren. Het begrip modernisering wordt hierbij breed gedefinieerd: van een betere leesbaarheid van en eenduidig taalgebruik in de cao en innovatieve onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, mobiliteit en generatieregelingen tot het bieden van ruimte om op decentraal niveau gezamenlijk afwijkende afspraken te maken. Het eerste onderwerp waar partijen afspraken over hebben gemaakt betreft de arbeidstijden.

De vraag die cao-partijen zich hierbij gesteld hebben is de volgende: Op welke wijze kunnen werkgevers en medewerkers op decentraal (bedrijfs-) niveau tot afspraken op het gebied van arbeidstijdenregelingen komen die beter aansluiten bij de behoefte van bedrijven om optimaal in te spelen op werkaanbod en de wens van werknemers om hun werk naar eigen wens in te richten (voorspelbaarheid, goede werk-privé balans).

Voor CAO partijen is het duidelijk dat deze vraag alleen beantwoord kan worden als er sprake is van volwassen arbeidsrelaties, die gekenmerkt worden door voldoende medezeggenschap en een gelijkwaardig niveau van inspraak. Alleen dan leidt de uitkomst van deze dialoog tot een enerzijds voldoende flexibel arbeidstijdenmodel en anderzijds voldoende zekerheid voor alle partijen.

Er is daarbij geen behoefte om de inhoud van de afspraken vergaand te detailleren, dat zou immers een inperking van de mogelijke optimalisering inhouden. Ambitie van sociale partners is wel om duidelijke randvoorwaarden op te stellen met ruimte voor elkaars behoeften en wensen.

Project Modernisering

Doel van het project is om aan de hand van de arbeidstijden ervaring op te doen met het maken van nieuwe afspraken over arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau. Er is gekozen om deze ervaring op te doen in de vorm van pilots. Deze pilots hebben steeds vrijwilligheid als uitgangspunt, dat wil zeggen dat pilots alleen in bedrijven plaatsvinden waar medewerkers graag op andere tijden willen werken tegen uitruil van toeslagen. In omstandigheden waar deze wens niet bij werknemers leeft, worden deze pilots derhalve niet gestart.

Bedrijven kunnen een voorstel indienen bij Raltex omtrent een nieuwe set regels. Hierbij geldt dat de Raltex het ingediende voorstel toetst, de wijze waarop het voorstel tot stand is gekomen beoordeelt en kijkt of aan de arbeidsvoorwaardelijke randvoorwaarden wordt voldaan. Deze toetsing wordt voor aanvang van de pilot uitgevoerd, maar kan ook gedurende de looptijd van de pilot herhaald worden. Op basis van deze tussentijdse toetsing heeft de Raltex het recht om de pilots in te trekken. Ten behoeve van de pilots zijn onderstaande spelregels opgesteld. Gelet op het doel van het project – ruimte om op decentraal niveau afspraken te maken- is bewust voor deze insteek gekozen.

Voorwaarden deelname pilot:

1. Bij deelname aan de pilot moet er sprake zijn van een relatief stabiele bedrijfsvoering (dus geen sprake van bijvoorbeeld een reorganisatie, of aan een voorziene forse inkrimping of uitbreiding). Deelname aan de pilot mag ook niet gebruikt worden om een sluiting van een ander bedrijfsonderdeel mogelijk te maken. Deelnemende partijen dienen dit in hun aanvraag nader toe te lichten.
2. De formele aanvraag voor deelname aan de pilot wordt ingediend door de organisatie met instemming van de formele personeelsvertegenwoordiging (OR of PVT). Een nadere omschrijving van de aanvraagprocedure is opgenomen in de bijlage.
3. De OR/PVT geeft pas instemming nadat is aangetoond dat minstens 75% van de werknemers van het deelnemende onderdeel akkoord zijn met deelname aan de pilot. Dit kan bijvoorbeeld door een geanonimiseerde stemming. In de bijlage is hiertoe wordt uitgewerkt wordt een format opgenomen. Indien er in de onderneming geen ondernemingsraad of PVT aanwezig is, kan de betreffende organisatie niet deelnemen. De vrijwilligheid van deelname aan de pilot moet ook op het niveau van de individuele medewerker verzekerd worden. Medewerkers die niet mee willen doen aan de pilot kunnen op de eigen afdeling werken, maar buiten de pilot, of bijvoorbeeld gedurende de looptijd van de pilot op een andere afdeling worden geplaatst. Dit gebeurt na goed overleg met de betrokken werknemers.
4. De duur van de pilot bedraagt minimaal 9 maanden en maximaal 12 maanden. Met instemming van Raltex kan een afwijkende termijn worden afgesproken.
5. Gedurende de looptijd van de pilot moet een vervangende arbeidsvoorwaardenregeling worden opgesteld welke geborgd is in de CAO Textielverzorging. Dit wordt door de werkgever met schriftelijke instemming van OR/PVT aan Raltex aangeboden.
6. Hierbij gelden de volgende randvoorwaarden:
 - a. Indien het voorstel voorziet in een regeling waarbij toeslagen voor het werken op bijzondere uren komen te vervallen geldt dat de werknemer die vrijwillig deelneemt aan de pilot ter compensatie van het vervallen van toeslagen voor werken op bijzondere uren een maandelijkse toeslag krijgt ter hoogte van het gemiddelde van de toeslagen per maand, berekend over de afgelopen 12 maanden, te rekenen vanaf twee maanden voor start van de pilot;
 - b. Werknemers, werkzaam in het deelnemende onderdeel van de organisatie zijn gebonden aan deelname aan de pilot, tenzij deelname aan de pilot (om sociale of medische redenen) redelijkerwijs niet van werknemer kan worden gevergd.
 - c. De werknemer die over een aaneengesloten periode van tenminste 6 maanden niet op vrijwillige basis is ingeroosterd en een compensatie heeft ontvangen die 10% lager is dan wanneer hij over de gewerkte uren de cao-toeslagen zou hebben ontvangen, ontvangt een compensatie met terugwerkende kracht over tenminste 6 maanden en is tevens geldend voor de vervolgperiode.
7. De werknemer die nieuw in dienst treedt en deelneemt aan de pilot ontvangt als compensatie voor bijzondere uren 25% van het gemiddelde van de compensatie van alle deelnemende werknemers uit de organisatie.
8. Minimaal wordt in de aanvraag verwoord wanneer en hoe een werkrooster bekend wordt gemaakt en hoe een werknemer invloed heeft op het tot stand komen van een werkrooster. Uitgangspunt is dat deze invloed past bij het begrip zelfroostering waaronder wordt verstaan dat de werknemer tijdig voor het bekend worden van het werkrooster zijn voorkeuren kenbaar kan maken en deze voorkeuren kan aanpassen in onderling overleg met andere werknemers van gelijke functie, dan wel dat hij hiervoor ondersteund wordt met een geautomatiseerd zelfroosterings- programma, met shift-picking en/of voorkeuzen, etc.
9. De werkgever is verplicht bij de aanvraag voor deelname een nulmeting uit te laten voeren. De volgende winst-ijkpunten dienen in de nulmeting terug te komen:

- a. tevredenheid werkgever – werknemer – planner
- b. ziekteverzuim (kortdurend)
- c. aantal malen beroep op hogere compensatie + hoogte
- d. soort modelkeuze
- e. efficiëntie in tijd planner
- f. efficiëntie in flexibele inzet
- g. verloop (vanuit organisatieonderdeel naar intern/extern) + oorzaak
- h. roosterverstoringen na bekend zijn rooster
- i. aantal overtredingen ATW
- j. aantal overtredingen cao werktijden
- k. aantal overtredingen nieuwe regeling werktijden
- l. totale volume compensatie toeslagen

De aanvraag vindt plaats op basis van een door Raltex opgesteld format. Daarin is tevens opgenomen in welke mate de werkgever een beroep kan doen op door Raltex beschikbaar gestelde externe deskundigen. Uitgangspunt is en blijft dat de onderneming verantwoordelijk is voor de inhoud van zijn aanvraag. Bij de beoordeling van de aanvraag kan Raltex zich laten bijstaan door externe deskundigen.

- 10. De organisatie dient minimaal halverwege de looptijd en aan het einde van de pilot een inhoudelijke rapportage te overleggen aan de Raltex om het verloop van de pilot te evalueren.
- 11. De deelnemende organisatie wordt begeleid door extern deskundigen die door de Raltex beschikbaar gesteld worden. Indien gewenst hebben de werknemersorganisaties toegang tot de werkvloer, in overleg met de werkgever.
- 12. In de cao zal de mogelijkheid van deelname aan de pilot en de tussentijdse beëindigingsmogelijkheid concreet worden opgenomen, zodanig dat de deelname en beëindiging ervan voldoende geborgd zijn in de ge-AVV-de CAO.

Bijlage A: Plan van Aanpak Pilot Modernisering Raltex.

Het succes van een pilot hangt af van veel verschillende factoren, een goede voorbereiding en voorlichting is essentieel. Hieronder volgt een eerste opzet van het projectplan. Dit plan kan in de loop van de tijd aangepast en aangevuld worden, maar dient steeds als leidraad. De verschillende fasen worden hieronder omschreven.

Vorbereiding

In deze fase worden de benodigde werkdocumenten en het communicatieplan opgesteld.

Te ontwikkelen/in te richten werkdocumenten:

- Aanvraagprocedure;
- Handleiding bij de aanvraagprocedure;
- Uitvraag vrijwilligheid medewerkers (tbv OR/PVT);
- Toetsingsprocedure;
- Nul-meting;
- Tussentijdse evaluatie;
- Eindevaluatie;
- Zelfroosterprogrammatuur;
- Rekentool verrekening toeslagen;
- Voorlichtingsmateriaal voor bedrijven en werknemers;
- etc.

Voorlichting

Bedrijven die interesse hebben in een eventuele deelname kunnen zich opgeven voor een door Raltex georganiseerde voorlichtingsavond. Op deze avond worden de uitgangspunten en randvoorwaarden toegelicht en is er gelegenheid om vragen te stellen.

Indien bedrijven mee willen doen, krijgen zij een arrangement van Raltex. Dit arrangement bestaat uit een voorlichtingsbijeenkomst voor de betrokken medewerkers, advies bij de aanvraagprocedure en het uitvoeren van de nulmeting van extern deskundigen voorafgaand aan de pilot, een tussentijdse evaluatie en advisering, inclusief het opstellen van de tussenrapportage en de eindevaluatie.

Aanvraagprocedure

Bedrijven die deel willen nemen aan een pilot hebben voorafgaand overleg en instemming van hun ondernemingsraad of PVT. Bedrijven kunnen hierbij gebruik maken van de expertise van adviseurs van de Raltex.

Toetsing aanvraag

Een aanvraag kan ook aangeboden worden voor een voorlopige toetsing. De aanvraag wordt dan beoordeeld en voorzien van advies teruggestuurd. Als een aanvraag wordt ingestuurd voor een definitieve toetsing en de aanvraag wordt afgewezen, zal de Raltex toelichten op welke gronden de aanvraag is afgewezen.

Vrijwilligheid medewerkers

In de toetsing zal specifiek aandacht besteed worden aan de vrijwilligheid van de medewerkers. De ondernemingsraad of PVT zal daartoe de beschikking krijgen over een enquête of vergelijkbaar instrument met behulp waarvan zij een uitvraag kunnen doen bij hun medewerkers.

Uitvoering

Indien de Raltex instemt met het uitvoeren van de pilot, krijgt het deelnemende bedrijf de beschikking over de roosterprogrammatuur en de rekentool voor de berekening van de loonverschillen. Tevens kan het bedrijf dan gebruik maken van het bijbehorende arrangement, bestaande uit advisering, voorlichting aan de medewerkers en de verschillende effectiviteitsmetingen (nulmeting, tussenevaluatie en eindevaluatie).

Gedurende de looptijd van de pilot zullen de adviseurs van de Raltex minstens eenmaal de organisatie bezoeken en zich een beeld vormen van de voortgang van de pilot en de effecten op medewerkers en organisatie. Zij brengen hiervan rapport uit aan de Raltex. De deelnemende organisatie en de OR/PVT krijgen hiervan een afschrift.

Vrijwilligheid medewerkers

Omdat de beloning van de medewerkers gedurende de looptijd van de pilot afhangt van de mate waarin zij op hun voorkeursuren worden ingeroosterd, dient het bedrijf gebruik te maken van een systeem waarin de medewerker zijn/haar voorkeursuren kan aangeven. Indien de medewerker op uren wordt ingeroosterd die buiten deze eerste voorkeursopgave vallen, tellen deze uren mee voor de bepaling van de toeslagen zoals genoemd in punt 6c van de notitie.

Evaluatie

Aan het einde van de pilot zal een eindrapportage worden opgesteld door het bedrijf in samenspraak met de OR/PVT. Daarnaast zullen de adviseurs van de Raltex enkele interviews houden met management, roostermakers en medewerkers. De eindrapportage wordt uitgebracht aan de Raltex.

BIJLAGE 14

Beoordelingssystematiek Raltex

Inleiding

Beoordelen doen we allemaal en elke dag. We vormen ons een oordeel over van alles en nog wat. Soms uiten we onze opvatting en vaak ook houden we hem voor ons.

Maar als er geoordeeld wordt over ons werk, onze prestaties, wordt het ineens een minder vrijblijvende aangelegenheid. Zeker als er ook nog consequenties aan verbonden worden. Dan gaat het niet meer aan, om een rechtvaardiging van een oordeel niet te willen delen met degene wiens werk beoordeeld is. Waardering, beloning, promotie raken ons heel direct. (...)

Werknemers hebben recht op een zo objectief mogelijke beoordeling van hun functioneren.

Leidinggevenden hebben recht op een zo goed mogelijke ondersteuning bij het vormen van oordelen.

Vandaar dat voor het werken met beoordelingen in bedrijven systemen worden gemaakt die tegemoet komen aan deze rechten van werknemers en leidinggevenden.

Wat wil de organisatie met beoordelen bereiken?

In grote lijnen kan gesteld worden dat de meeste organisaties het beoordelen van het functioneren van medewerkers gebruiken voor:

- Sturen van gedrag, persoonlijke ontwikkeling en/of prestaties
- Onderbouwen van beloningsverschillen
- Combinaties van deze doelen

In de CAO voor linnenverhuur- en wasserijbedrijven en voor textielreinigingsbedrijven is sprake van een mogelijkheid om gedifferentieerd salarisverhogingen toe te kennen op basis van beoordeling. Daarmee is het eerste doel voor een eventueel vorm te geven beoordelingssysteem voor bedrijven in deze branches bepaald:

- Onderbouwen van beloningsverschillen,

Binnen deze doelstelling kan nog worden beslist op grond van welke aspecten meer of minder beloningsverhoging wordt gegeven. Is het bepaald gedrag of zijn het bepaalde prestaties die aanleiding zijn voor meer beloningsverhoging? Een daarmee komt ook de tweede doelstelling in beeld:

- Sturen van gedrag, persoonlijke ontwikkeling en/of prestaties

Welk gedrag en prestaties aanleiding zijn voor extra beloning, zal op bedrijfsniveau moeten worden beslist.

Om voor bedrijven in de bedoelde branches te bewerkstelligen dat op een min of meer eenduidige wijze, die toch tegemoet komt aan bedrijfseigen wensen en mogelijkheden, een beoordelingssysteem valt in te richten, is een modulair beoordelingssysteem ontwikkeld.

Het systeem is praktisch en makkelijk toepasbaar. De keuze van de criteria waarop de werknemers gedurende de beoordelingsperiode beoordeeld worden, is voor een belangrijk deel vrij. Deze worden, afhankelijk van de koers van het bedrijf, op bedrijfsniveau vastgesteld.

In de achterliggende documentatie treft u dit modulaire beoordelingssysteem aan.

De documentatie bestaat uit:

- Een verzameling van beoordelingscriteria met definities om per bedrijf uit te kunnen selecteren
- Aanwijzingen voor het maken van keuzes uit de beschikbare criteria
- Werkwijze om te komen tot een (totaal)oordeel
- Uitwerking van de criteria naar beoordelingsniveau's
- Reglement beoordeling en beloning
- Model bezwaarprocedure
- Beoordelingsformulier (modulair)
- Voorbeeld van de verwerking van de beoordelingsresultaten
- Hulpmiddel bij implementatie in de vorm van een reeks mogelijke activiteiten
- Enkele tips en valkuilen bij beoordelen.

Beoordelingssystematiek

Verzameling beschikbare beoordelingscriteria.

Ten behoeve van het samenstellen van beoordelingssystemen voor het beoordelen van medewerkers in de bedrijven binnen de betreffende branches, is een verzameling van mogelijk te gebruiken criteria opgesteld. Uit deze verzameling kan, binnen bepaalde randvoorwaarden, gekozen worden om een bedrijfsset met beoordelingscriteria te formeren.

De totale verzameling is in vijf categorieën gerubriceerd. Elke categorie bestaat uit vijf criteria waaruit gekozen kan/moet worden.

Als categorieën zijn aangemerkt:

- Functiebekwaamheid
- Productiviteit
- Kwaliteit
- Ontwikkeling
- Leiding geven

Het zal duidelijk zijn dat de laatste categorie uitsluitend bedoeld is voor functionarissen wier werk het element leiding geven bevat.

Opsomming - pr categorie - van de criteria waaruit gekozen kan/moet worden.

Categorie:	Functiebekwaamheid
Kwalificatie:	Verplicht opnemen in de selectie van criteria
Maximum aantal:	2
Beoordelingscriterium	Omschrijving
Inzetbaarheid	De mate waarin de functionaris direct inzetbaar is op de verschillende werkplekken die bij de functie horen.
Zelfstandigheid	De mate waarin de functionaris meer of minder hulp en toezicht nodig heeft dan volgens de functie vereist is.
Vakkennis	De mate waarin de functionaris gebruik maakt van ' voor de werkzaamheden specifieke kennis bij het oplossen van de vraagstukken die zich tijdens het werk aandienen.
Handelingsvaardigheden	De mate waarin de functionaris beschikt over meer of minder handigheid (met inbegrip van nauwkeurigheid en snelheid) in het uitvoeren van functioneel vereiste lichamelijke bewegingen en handelingen.
Sociale vaardigheden	De mate waarin de functionaris beschikt over de functioneel vereiste vaardigheden voor communicatie: samenwerken, overleg, rapporteren, instrueren, e.d.

Categorie:	Productiviteit
Kwalificatie:	Verplicht opnemen in de selectie van criteria
Maximum aantal:	2
Beoordelingscriterium	Omschrijving
Werktempo	De mate waarin de snelheid van werken (b.v. verrichten van handelingen, beslissen, verplaatsen) van de functionaris afwijkt van het normale, dat is het meest voorkomende, tempo.

Werkorganisatie/ efficiency	De mate waarin de functionaris er in slaagt om, binnen de ruimte die de functie daarvoor geeft, zijn werk efficiënt in te richten.
Resultaat	De mate waarin de werkzaamheden van de functionaris meer of minder opleveren dan de genormeerde hoeveelheden.
Inzet	De mate waarin de bereidheid tot inspanning van de functionaris afwijkt van het normale, dat is het meest voorkomende.
Kostenbewustzijn	De mate waarin de functionaris de keuzes bij zijn werkzaamheden laat beïnvloeden door de financiële gevolgen ervan.

Categorie:	Kwaliteit
Kwalificatie:	Verplicht opnemen in de selectie van criteria
Maximum aantal:	2
Beoordelingscriterium	Omschrijving
Fouten	De mate waarin de functionaris er in slaagt om zijn werk foutloos te verrichten.
Accuratesse	De mate waarin de functionaris er in slaagt de functioneel vereiste discipline en nauwgezetheid van werken te realiseren.
Orde en netheid	De mate waarin de functionaris zich aan regels houdt en zijn werkplekken meer of minder schoon en opgeruimd houdt dan vereist volgens de betreffende bedrijfsnormen.
Veiligheid en milieu	De mate waarin de functionaris de keuzes bij zijn werkzaamheden laat beïnvloeden door de gevolgen ervan voor de veiligheid van hemzelf en anderen en voor het milieu.
Kwaliteitsbewustzijn	De mate waarin de functionaris de keuzes bij zijn werkzaamheden laat beïnvloeden door de gevolgen ervan voor de kwaliteit van zijn product of dienst.

Categorie:	Ontwikkeling
Kwalificatie:	Facultatief opnemen in de selectie van criteria
Maximum aantal:	2
Beoordelingscriterium	Omschrijving
Initiatief	De mate waarin de functionaris uit zichzelf stappen onderneemt om het werk of zijn functioneren te verbeteren.
Vindingrijkheid	De mate waarin de functionaris nieuwe of vernieuwende oplossingen bedenkt voor vraagstukken die op het werk betrekking hebben.
Veranderingsgezindheid	De mate waarin en de snelheid waarmee de functionaris zich wijzigingen in de werksituatie eigen maakt.
Gezindheid t.a.v. leren	De mate waarin de functionaris zich open stelt voor het aanleren van tot dan nog niet beheerste theoretische en/of praktische materie.
Overzicht	De mate waarin de functionaris veranderingen in deelwerkzaamheden vertaalt naar zijn functioneren in het bedrijfsproces als geheel.

Categorie:	Leiding geven
Kwalificatie:	Verplicht opnemen voor functies met leiding gevende verantwoordelijkheden
Maximum aantal:	2
Beoordelingscriterium	Omschrijving
Organiseren	De mate waarin de leiding gevende werkzaamheden plant en taken afgestemd toebedeelt, zodat medewerkers de afgesproken doelen kunnen realiseren.
Motiveren	De mate waarin de leiding gevende er in slaagt zijn medewerkers er toe te bewegen hun taak volgens de gestelde bedrijfsnormen en –waarden te verrichten.
Teamgerichtheid	De mate waarin de leiding gevende rekening houdt met de individuele en collectieve wensen en behoeften van degenen die onder zijn supervisie zijn gesteld.
Besluitvaardigheid	De mate waarin de leiding gevende voor zichzelf en zijn medewerkers tijdig en duidelijk is wat het nemen van beslissingen betreft.
Verantwoordelijkheidsbesef	De mate waarin de leiding gevende toont verantwoording verschuldigd te zijn voor het aan hem toevertrouwde deel van de organisatie.

Anwijzingen voor het maken van keuzes uit de beschikbare criteria voor een organisatie/ bedrijfsonderdeel/afdeling.

Geldigheid van criteria

Het pakket criteria dat in het beoordelingssysteem van het bedrijf gebruikt zal worden, zal voor een bepaalde tijdsspanne voor een gehele organisatie of groter gedeelte daarvan hetzelfde zijn.

Onder organisatie kan in dit verband dus ook een eenheid van een groter bedrijf of concern worden verstaan. Het pakket beoordelingscriteria kan binnen een bedrijf op onderdelen verschillen voor bepaalde afdelingen. Indien er aanleiding is om binnen een onderneming met verschillen in het pakket beoordelingscriteria te werken voor verschillende afdelingen, dient men zich er van te overtuigen dat dit geen onevenwichtigheid in de beoordelingen in de hand werkt en dat de extra administratie die dit vergt opweegt tegen de verwachte meerwaarde.

Als tijdsspanne voor beoordeling geldt bij voorkeur een jaar.

Aan het begin van het jaar moeten de criteria voor alle betrokkenen bekend zijn.

Voor een volgende beoordelingsperiode van een jaar kan een ander/ gewijzigd pakket criteria worden gekozen. Uiteraard gelden steeds de bepalingen uit het reglement betreffende de overeenstemming over de keuze van criteria.

Aantal criteria

In de bovenstaande tabellen staat aangegeven of er uit een bepaalde categorie criteria een verplichte keuze gemaakt moet worden. Tevens staat vermeld hoeveel criteria maximaal uit een categorie gekozen mogen worden.

In het onderstaande tabelletje zijn de minimum- en maximaantallen criteria voor leiding gevende en niet leiding gevende functies nog eens samengevat.

Categorie	Functie met leiding geven		Functie zonder leiding geven	
	Minimum aantal criteria	Maximum aantal criteria	Minimum aantal criteria	Maximum aantal criteria
Functiebekwaamheid	1	2	1	2
Productiviteit	1	2	1	2
Kwaliteit	1	2	1	2
Ontwikkeling	0	2	0	2
Leiding geven	1	2	0	0
Totaal	4	10	3	8

Voor functies met en zonder leiding geven, die in één domein voorkomen waarvoor een bepaalde set met beoordelingscriteria geldt, moeten de criteria die uit de categorieën Functiebekwaamheid, Productiviteit, Kwaliteit en eventueel Ontwikkeling worden gekozen, dezelfde zijn.

Binnen de, ook in het reglement genoemde, uiterste aantallen criteria verdient het aanbeveling het feitelijke aantal eerder aan de lage dan aan de hoge kant te houden.

Accenten bij de keuze

Aan de criteria worden geen verschillende gewichten toegekend.

Om een bepaalde categorie een zwaarder accent te geven in het bedrijfsbeoordelingssysteem kiest men in een dergelijke categorie twee en in de andere categorieën één criterium.

Verwante criteria

Sommige criteria binnen een categorie hebben meer verwantschap met elkaar dan andere. In de categorie Productiviteit zijn bijvoorbeeld Werktempo en Resultaat sterker verwant dan Werktempo en Kostenbewustzijn. In de categorie Kwaliteit liggen de criteria Fouten en Accuratesse meer in elkaars verlengde dan Fouten en Veiligheid en milieu. Hoewel de criteria onderscheidend zijn gedefinieerd, wordt aanbevolen om bij dergelijke verwantschap slechts één van de verwante criteria op te nemen in de selectie voor het bedrijfsbeoordelingssysteem.

Relatie met bedrijfsstrategie/afdelingsbeleid

De meest bepalende factor voor de keuze van een criterium vloeit voort uit de positie en koers van de onderneming of onderdeel daarvan. Het gaat om die aspecten die conform de ondernemingsstrategie of die in het bedrijfs- of afdelingsbeleid van belang zijn om in stand te houden of te verbeteren, waar de energie van medewerkers op gefocust moet zijn.

Het naar alle betrokkenen duidelijk maken van die relatie tussen de bij strategie en beleid horende doelen en (de criteria van de) beoordelingssystematiek, is een voorwaarde voor een succesvol gebruik van de systematiek.

Een paar voorbeelden:

- Een onderneming die wil expanderen zal criteria uit de categorie ontwikkeling willen opnemen in zijn selectie.
- Een afdeling die zijn kwaliteit wil verhogen kiest bijvoorbeeld voor de criteria Fouten en Kwaliteitsbewustzijn.
- Een onderneming die zijn resultaat wil verbeteren zal met name uit Productiviteit zaken kiezen zoals Resultaat en Kostenbewustzijn.

Werkwijze om te komen tot een (totaal)oordeel.

Beoordelingsschaal

De medewerkers worden beoordeeld op elk der gekozen en van toepassing zijnde criteria volgens een driepuntsschaal. Het oordeel kan luiden:

- Matig
- Goed
- Uitstekend

Beoordelingsproces

Bij het toekennen van een oordeel anders dan 'Goed' zal degene die beoordeelt zijn oordeel schriftelijk motiveren. Hiertoe is ruimte beschikbaar in het beoordelingsformulier.

Over grotere aantallen oordelen bezien, zal het merendeel van de beoordelingen 'Goed' luiden.

Bij het beoordelen van meerdere functionarissen, wordt de consistentie van het beoordelen bevorderd door dit zo veel mogelijk in één sessie te doen. Ook een toets op consistentie na een eerste beoordelingsronde (eventueel met/van meerdere beoordelende functionarissen) gevolgd door eventuele correcties, bevordert de eenduidige toepassing van het systeem.

Speciale aandacht van degene die beoordeelt wordt gevraagd voor die situaties waarbij voor een medewerker relatief veel uiteenlopende extreme oordelen lijken te gelden (Matig en Uitstekend op veel criteria). De bedoelde aandacht dient zich dan te richten op:

- De vraag of de functionaris werkelijk zo uiteenlopend functioneert (het blijft toch één persoon), of dat de interpretatie door de beoordelaar van de beschrijving (van de schaal) van de criteria bijstelling behoeft.
- De argumentatie van deze uiteenlopende oordelen indien de oordelen weldegelijk correct blijken te zijn.

Score

Om te komen tot een totaaloordeel wordt aan deze beoordelingsgradaties een waarde toegekend.

Dit gebeurt op de volgende manier:

Oordeel	waarde
Matig	1
Goed	2
Uitstekend	3

Bepaling totaaloordeel

Na de beoordeling worden de waarden voor alle gebruikte criteria opgeteld.

De som wordt gedeeld door het aantal gebruikte criteria. (De gemiddelde score wordt berekend.)

Het gevonden quotiënt wordt afgerond op een geheel getal volgens de geldende afrondingsregels. (Het eerste cijfer na de komma, ongeacht nog volgende cijfers, is bepalend voor de afronding: 4 naar beneden afronden, 5 naar boven afronden.)

Het aldus verkregen getal (1, 2 of 3) bepaalt het totaaloordeel, zij het dat er nog een aantal condities gelden. Ook voor het totaaloordeel wordt een driedeling gebruikt, met dezelfde bewoording als voor de criteria.

In de volgende tabel is één en ander samengevat.

Tabel voor herleiding van het totaaloordeel.

Afgerond quotiënt (som waarden per criterium / aantal criteria)	Totaaloordeel	Uitzonderingen
1	Matig	
2	Goed	<ul style="list-style-type: none"> Behalve als op de helft of meer dan de helft van de criteria het oordeel Matig (waarde 1) luidt.
3	Uitstekend	<ul style="list-style-type: none"> Behalve als op een derde of meer dan een derde van de criteria het oordeel Matig (waarde 1) luidt. Behalve als op de helft of minder dan de helft van de criteria het oordeel Uitstekend (waarde 3) luidt.

Als niet aan de genoemde condities onder de kolom Uitzonderingen is voldaan, geldt als totaaloordeel de aanduiding van één gradatie lager.

Voorbeelden

Enkele rekenvoorbeelden ter verduidelijking:

Voorbeeld 1		Voorbeeld 2		Voorbeeld 3	
Criterium	Score	Criterium	Score	Criterium	Score
A	2	A	1	A	3
B	1	B	3	B	2
C	1	C	1	C	3
D	3			D	2
E	2			E	2
F	2				
G	1				
Gemiddelde	$12/7=1,71$		$5/3=1,67$		$12/5=2,4$
Afgerond	2		2		2
Totaal oordeel	Goed		Matig (2x score 1)		Goed

Wijze van koppelen van totaaloordeel aan beloning.

De mogelijkheden voor beloningsdifferentiatie op basis van de uitkomsten van het beoordelingsproces met behulp van het beoordelingssysteem zijn vooralsnog beperkt tot een halve periodiek per jaar.

De drie mogelijke gradaties voor het totaaloordeel laten zich op de volgende wijze koppelen aan de beloningsruimte van een halve periodiek (periodiekgrootte is 1 %):

Totaaloordeel	Periodieke verhoging op basis van beoordeling
Matig	0 %
Goed	0,25 %
Uitstekend	0,5 %

Uitwerking van de criteria naar beoordelingsniveau 's.

Hieronder is voor alle criteria een omschrijving per beoordelingsniveau weergegeven. De criteria zijn weer per categorie geclusterd.

Verdere uitwerking per bedrijf mogelijk

Een verdere verbijzondering van de criteria is nog mogelijk, doch deze dient situationeel per bedrijfssituatie vorm gegeven te worden.

Hierbij wordt gedacht aan het kwantitatief concreter maken van de kwalitatieve duidingen in de onderstaande beschrijvingen.

Een paar *voorbeelden* maakt duidelijk wat hiermee wordt bedoeld:

In de omschrijving van 'Matig' onder het criterium 'Inzetbaarheid' staat: 'ruime inwerktijd' en 'alle werkplekken die tot de functie behoren'.

Dat laatste zal van bedrijf tot bedrijf en van functie tot functie kunnen worden benoemd, maar ook de ruime inwerktijd kan concreter worden gemaakt door daar een tijdspanne van bijvoorbeeld 4 of 8 uur aan te hechten.

Zo kan ook in de omschrijving van 'Goed' onder hetzelfde criterium het begrip 'beperkte inwerktijd' worden geconcretiseerd tot bijvoorbeeld 1 of 2 uur.

In de teksten zijn een aantal begrippen, die mogelijk in aanmerking komen voor een dergelijke concretisering per bedrijf, *cursief* weergegeven.

Het gaat vaak om zaken die met tijden, frequenties of hoeveelheden van doen hebben en om begrippen die van bijvoeglijke naamwoorden zijn voorzien die door praktijkvoorbeelden kunnen worden verduidelijkt.

Ook waar sprake is van bedrijfsregels en -normen kunnen deze, voor zover dit nog niet is gebeurd, expliciet worden beschreven.

Functiebekwaamheid

Criterium	Matig	Goed	Uitstekend
Inzetbaarheid	Is ook na een <i>ruime inwerktijd</i> niet op alle werkplekken die tot de functie behoren inzetbaar met de <i>functioneel vereiste mate van zelfstandigheid</i> .	Is na een <i>beperkte inwerktijd op vrijwel alle werkplekken</i> die tot de functie behoren volledig inzetbaar met de <i>functioneel vereiste mate van zelfstandigheid</i> .	Is te allen tijde volledig en direct op <i>alle werkplekken</i> die tot de functie behoren inzetbaar met de <i>functioneel vereiste mate van zelfstandigheid</i> .
Zelfstandigheid	Vraagt vaak hulp en heeft <i>regelmatig</i> bijsturing en extra aanwijzingen nodig.	Voert alle taken zonder hulp en bijsturing uit en heeft alleen in <i>moeilijke</i> of nieuwe <i>situaties</i> ondersteuning nodig.	Lost ook onder <i>moeilijke</i> omstandigheden de zich voordoende problemen zelf op; koppelt terug over de gekozen oplossing.
Vakkennis	Weet nog weinig van het vak en is onvoldoende ervaren om de <i>gangbare problemen</i> te onderkennen en op te lossen.	Beheerste het vak en benut de opgedane ervaring bij het oplossen van zich voordoende <i>dagelijkse problemen</i> .	Is expert op zijn gebied en benut deze kennis en inzichten om problemen op te lossen en in de toekomst te voorkomen.
Handelings-vaardigheden	Voert de noodzakelijke handelingen en	Voert de noodzakelijke handelingen en	Voert de noodzakelijke handelingen en

	bewegingen uit met een <i>opvallende mate van onhandigheid</i> .	bewegingen uit met normale (d.w.z. meest voorkomende) <i>handigheid</i> .	bewegingen uit met een <i>opvallend hoge mate van handigheid</i> .
Sociale vaardigheden	Communiqueert stroef of wekt onnodig irritatie: werkt onfunctioneel teruggetrokken of leidt anderen onnodig af.	Onderhoudt de functioneel vereiste contacten en communiqueert correct, e.e.a. conform de <i>bedrijfsnormen</i> .	Treft meestal (ook in conflicten) de juiste toon; zet contacten en communicatie in als middel bij verbeteren van werk.

Productiviteit

 criterium	 Matig	 Goed	 Uitstekend
 Werktempo	Werkt vrijwel altijd in te laat tempo en voldoet daarmee niet aan de <i>bedrijfsnorm</i> ; opdrachten zijn <i>regelmatig te laat</i> klaar en / of de hoeveelheid verzet werk is minder dan van de meeste andere collegae.	Werkt in normaal tempo; dit resultaat er in dat de werkzaamheden in het algemeen op tijd gereed zijn en / of dat de hoeveelheid verzet werk gelijk is aan die van de meeste andere collegae.	Werkt vrijwel altijd in zeer hoog tempo; dit resulteert er in dat werkzaamheden <i>vaak vroeg</i> klaar zijn en/of dat de hoeveelheid verzet werk meestal hoger is dan die van collegae.
 Werkorganisatie/ efficiency	Overziet de aanvoer van te verrichten werk <i>op korte termijn</i> onvoldoende en verstoort de werkstroom daardoor <i>van tijd tot tijd</i> .	Stelt dagelijks prioriteiten voor zichzelf en deelt het werk zo in dat het resultaat in een evenwichtige verhouding staat tot de inspanningen.	Stelt prioriteiten over een <i>langere termijn</i> en richt het (de) werk(methode) eventueel samen met anderen, zo in dat de resultaten hoog en de inspanningen laag zijn.
 Resultaat	Levert kwalitatief en kwantitatief <i>aanzienlijk te weinig</i> werk af dat in overeenstemming is met de <i>bedrijfsnormen</i> dienaangaande	Levert kwalitatief en kwantitatief <i>voldoende</i> werk af dat in overeenstemming is met de <i>bedrijfsnormen</i> dienaangaande	Levert kwalitatief en kwantitatief <i>aanzienlijk meer</i> werk af dat in overeenstemming is met de <i>bedrijfsnormen</i> dienaangaande
 Inzet	Is <i>aanzienlijk minder</i> dan in overeenstemming met het normale, d.w.z. het meest voorkomende, bereid om zich in te spannen voor het werk. Loopt bijna de kantjes er vanaf.	Is in overeenstemming met het normale, d.w.z. het meest voorkomende, bereid om zich in te spannen voor het werk; is loyaal.	Is <i>beduidend meer</i> dan in overeenstemming met het normale, d.w.z. het meest voorkomende, bereid om zich in te spannen voor het werk. Is nog net geen uitslover.
 Kostenbewustzijn	Is zich nauwelijks bewust van <i>beïnvloedbare kosten</i> in zijn werkomgeving en moet <i>van tijd tot tijd</i> gewezen worden op te voorkomen verspillingen.	Toont <i>van tijd tot tijd</i> door uitingen, handelingen en keuzes zich te realiseren dat de bedrijfsvoering door de functionaris beïnvloedbare kosten met zich meebrengt.	Laat de manier van werken <i>meestal en sterk</i> beïnvloeden door het besef dat er kosten mee gemoeid zijn; zoekt bewust naar mogelijkheden tot besparing.

Kwaliteit

criterium	Matig	Goed	Uitstekend
Fouten	Maakt voortdurend een <i>te groot aantal verwijtbare fouten</i> ; de functionaris controleert het eigen werk niet voldoende.	Maakt een <i>normaal aantal verwijtbare fouten</i> ; de functionaris controleert het eigen werk voldoende.	Maakt slechts <i>bij uitzondering een verwijtbaar foutje</i> dat dan ook door de functionaris zelf wordt ontdekt en hersteld.
Accuratesse	Ziet afwijkingen niet snel en is ook onder normale omstandigheden <i>regelmatig</i> afgeleid; het werk moet soms over omdat het niet aan de <i>kwaliteitseisen</i> voldoet.	Werkt nauwkeurig, en laat zich onder normale omstandigheden niet afleiden, zodat het resultaat aan de <i>kwaliteitseisen</i> voldoet.	Heeft oog voor detail en concentreert zich zelfs in hectische situaties; het werk ziet er in het algemeen uit om door een ringetje te halen.
Orde en netheid	Houdt zich <i>niet altijd</i> aan de <i>bedrijfsregels</i> , ruimt zijn werkplek pas na aandringen op en maakt alleen schoon als daar opdracht toe wordt gegeven.	Houdt zich aan de <i>bedrijfsregels</i> , zorgt ervoor dat de werkplek <i>regelmatig</i> schoon en opgeruimd is.	Volgt de <i>bedrijfsregels</i> met een voorbeeldige discipline en heeft de werkplek vrijwel steeds als een toonbeeld van reinheid en ordelijkheid.
Veiligheid en milieu	Neemt <i>veiligheids- en milieu-instructies niet altijd</i> serieus; werkt ook onder <i>onverantwoorde veiligheids- en milieucondities</i> door.	Volgt <i>veiligheids- en milieu-instructies</i> op en signaleert risicosituaties.	Volgt <i>veiligheids- en milieu-instructies</i> stipt op en anticipeert in het werk om risico's voor zichzelf en anderen te vermijden; stelt verbeteringen hiertoe voor.
Kwaliteitsbewustzijn	Is zich nauwelijks bewust van <i>beïnvloedbare kwaliteitsaspecten</i> in zijn werkomgeving en moet <i>regelmatig</i> gewezen worden op te realiseren kwaliteitsverbetering.	Toont <i>van tijd tot tijd</i> door uitingen, handelingen en keuzes zich te realiseren dat de kwaliteit van het product of dienst door de functionaris beïnvloedbaar is.	Laat de manier van werken <i>meestal en sterk</i> beïnvloeden door het besef dat kwaliteit van het product of de dienst ermee gemoeid is; zoekt bewust naar mogelijkheden tot kwaliteitsverbetering.

Ontwikkeling

criterium	Matig	Goed	Uitstekend
Initiatief	Doet vrijwel geen voorstellen om de gang van zaken anders te laten verlopen met het oogmerk de werkwijzen of zijn functioneren te	Steekt de nek uit door <i>van tijd tot tijd</i> voorstellen te doen om de werkwijzen of zijn functioneren te wijzigen met het oogmerk ze te	Is <i>vaak</i> bezig om zichzelf, het eigen en aanverwant werk op een hoger plan te brengen; betreft ook anderen bij de in het algemeen waardevolle

	verbeteren; de sterkte is uitsluitend gelegen in routine; wacht tot de opdracht komt om iets nieuws te doen of te leren en waarschuwt de chef pas nadat iets mis is gelopen.	verbeteren; probeert dingen uit; wacht niet tot de opdracht komt of de zaak in het honderd loopt, maar stapt met ideeën en dreigende problemen naar de leiding.	initiatieven; benut kansen voor verkennend onderzoek, experimenteert en houdt vol tot er een resultaat is.
Vindingrijkheid	Is weinig origineel in het oplossen van vraagstukken en valt dan terug op <i>bekende methoden</i> ; is snel tevreden met de situatie.	Doet <i>van tijd tot tijd</i> niet voor de hand liggende voorstellen voor oplossing van problemen; denkt actief mee en improviseert <i>verantwoord</i> .	Genereert <i>snel veel</i> nieuwe ideeën en oplossingen; koppelt op creatieve wijze bestaande oplossingen aan niet voor de hand liggende situaties; laat zich niet beperkend beïnvloeden door het bestaande.
Veranderingsgezindheid	Vormt <i>meestal</i> de achterhoede als het op andere manieren van werken aankomt; houdt lang en straks vast aan het bekende; heeft een duw(tje) nodig om de stap te maken.	Staat open voor alternatieve manieren om het werk te doen; schakelt na verkregen inzichten in het hoe en waarom van de verandering <i>snel</i> over en speelt daarna in op de nieuwe situatie.	Is op zijn best in steeds andere en nieuwe situaties; handhaaft zich bij onverwachte gebeurtenissen en blijft dan efficiënt zijn bijdrage leveren; gaat anderen voor bij veranderingen.
Gezindheid t.a.v. leren	Is pas na <i>herhaald</i> aandringen bereid om tot leren over te gaan; heeft moeite de stof of de vaardigheden onder de knie te krijgen en vervalt ook daarna nog <i>regelmatig</i> in oude werkwijzen.	Is bereid en in staat om zich nieuwe zaken eigen te maken; verwerft zich de nieuwe kennis en vaardigheden in normaal, d.w.z. meest voorkomend, tempo en verwerkt het geleerde in de dagelijkse werkzaamheden.	Is heel nieuwsgierig en leergierig; hoeft iets maar één keer te zien of te lezen en kan en zal het dan in de eigen werkzaamheden integreren.
Overzicht	Heeft nauwelijks notie van samenhang met een groter geheel; overziet alleen het eigen werkgebied en kan daarbinnen hoogstens <i>hoofd en bijzaken</i> onderscheiden.	Heeft zich op de samenhang tussen het eigen werkgebied en het grotere geheel van <i>het betreffende bedrijfsproces</i> ; signaleert consequenties over en weer.	Legt verbanden tussen het eigen functioneren en <i>vrijwel alle andere delen van het bedrijfsgebeuren</i> ; bedenkt hoe deze interactie uitwerkt bij verschillende alternatieven en adviseert daarover.

Criterion	Matig	Goed	Uitstekend
Organiseren	Laat veel op zijn beloop; grijpt in als het verkeerd gegaan is; de planning wordt <i>regelmatig</i> niet gehaald of alleen na veel extra werk; het loopt niet echt lekker.	Wijst dagelijks taken en middelen toe binnen de opgekregen planning; de geplande aantallen worden <i>meestal</i> gehaald; de (sub)afdeling loopt normaal.	Regelt en verdeelt de werkzaamheden en middelen op korte en langere termijn op basis van doelen en prioriteiten; de doelen worden <i>in het algemeen</i> op efficiënte wijze gehaald; de (sub)afdeling loopt op rolletjes.
Motiveren	Inspireert de medewerkers nauwelijks; luistert niet naar wat er leeft en fungeert slechts beperkt als voorbeeld.	Toont belangstelling en luistert naar medewerkers; volgt zaken en geeft <i>meestal</i> het goede voorbeeld; helpt en stimuleert.	Krijgt veel van de mensen gedaan door het geven van een duidelijk voorbeeld, grote belangstelling, intens luisteren en inspirerend coachen.
Teamgerichtheid	Is collegiaal en helpt als dat door het team gevraagd wordt maar vraagt en geeft uit zichzelf nauwelijks feedback.	Betrekt het team waar nodig in de besluitvorming; geeft het groepsbelang een hoge prioriteit; heeft oog voor dreigende conflicten in het team.	Stemt zijn bijdrage af op de teambehoefte; stelt zich op als begeleider voor en als lid van het team; bevordert de teamgeest door stimuleren van binding en persoonlijke counseling.
Besluitvaardigheid	Leunt bij het nemen van besluiten sterk op precedentes en superieuren; besluiten zijn <i>vaak</i> algemeen en <i>soms</i> onrealistisch geformuleerd; de <i>tijdigheid van besluiten</i> is <i>soms</i> in het geding.	Beslist bij normale situaties niet te vroeg of te laat; stelt duidelijk wat gewenst wordt en oordeelt daarnaar; treed doortastend op maar raadpleegt ook de superieuren.	Weet ook in moeilijke situaties goed te bepalen wat wanneer noodzakelijk is en overziet dan de reikwijdte van een dergelijke beslissing; creëert daarbij draagvlak voor genomen besluiten.
Verantwoordelijkheidsbesef	Doet marginaal wat gevraagd wordt en geeft globale of bureaucratische antwoorden op de vragen om verantwoording; schuift vraagstukken te makkelijk door naar anderen, waaronder ook de eigen medewerkers.	Realiseert zich dagelijks het aanspreekpunt te zijn voor zijn domein; komt meestal met een goede verantwoording als daar om gevraagd wordt en duikt er dieper in als antwoorden niet direct te geven zijn; beschermt zijn medewerkers binnen legitieme grenzen.	Vereenzelvigt zich met zijn werk als leiding gevende; rust niet voordat al hetgeen onder zijn bewind plaats vindt door hem in detail begrepen is en naar de organisatie toe verklaard kan worden; staat en gaat voor zijn medewerkers binnen legitieme grenzen.

Reglement beoordelen en beloning.

Randvoorwaarden

1. Beoordelingsafhankelijke beloning is alleen van toepassing op medewerkers die minimaal een half jaar in dienst zijn van de onderneming.
2. Binnen de onderneming moet een functionaris worden aangewezen die optreedt als procesbewaker bij de uitvoering van het systeem. Deze is tevens verantwoordelijk voor de archivering van de beoordelingsformulieren,
3. De onderhavige procedures vormen het kader waarbinnen het bedrijfssysteem moet worden uitgevoerd.

Invoering systeem

4. Het systeem van beoordelingsafhankelijke beloning is gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van ervaringsjaar verhogingen zoals gemeld in de CAO, Bijlage II C.
5. De keuze van beoordelingscriteria dient te geschieden uit het in de CAO opgenomen modulaire beoordelingssysteem.
- 6, Het beoordelingssysteem zal tenminste 3 en ten hoogste 10 beoordelingscriteria kennen,
7. Op bedrijfsniveau dient overeenstemming te bestaan tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging (or, pv of vakorganisaties) over de te kiezen criteria waaruit het bedrijfssysteem wordt opgebouwd.

Uitvoering

8. De beoordeling voor toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging in het kader van beoordelingsafhankelijke beloning dient plaats te vinden in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum van 1 juli van enig jaar.
9. Het is de verantwoordelijkheid van de functionaris die beoordeelt, om voldoende zicht te hebben op het functioneren van de te beoordelen medewerker. Indien dit inzicht niet bestaat, dient de beoordeling te geschieden door of in het bijzijn van een andere leidinggevende functionaris waar dit inzicht wel bij aanwezig is.
10. De beoordeling wordt vastgelegd op een beoordelingsformulier (zie het betreffende hoofdstuk in het werkboek).
11. De medewerker op wie de beoordeling betrekking heeft, kan op het beoordelingsformulier schriftelijke opmerkingen maken.
12. Het beoordelingsformulier wordt door de beoordelaar voor akkoord getekend, door de beoordeelde voor gezien.

Bezwaar en beroepsprocedure

13. Indien betrokken medewerker bezwaar heeft tegen het eindresultaat van de beoordeling, staat bezwaar en beroep open.
14. In eerste instantie kan de betrokken medewerker bij de beoordelaar mondeling bezwaar maken tegen de inhoud van de beoordeling en/of de gevolgde procedures die geleid hebben tot de beoordeling. Leidt het gesprek dat naar aanleiding van dit bezwaar met de beoordelaar heeft plaatsgevonden niet tot een bevredigende oplossing dan kan de medewerker het bezwaar op schrift stellen en dit overhandigen aan de beoordelaar en diens leidinggevende. Deze dienen aan de medewerker schriftelijk een reactie te geven op het bezwaarschrift. (zie: model bezwaarprocedure).
15. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met deze schriftelijke reactie, staat beroep open bij Raltex. Het beroep kan enkel betrekking hebben op de gevolgde procedures die hebben geleid tot de beoordeling. Raltex spreekt geen oordeel uit over de inhoud van de beoordeling.

Onderhoud systeem

16. De verantwoordelijkheid voor het onderhoud van het modulair opgezette beoordelingssysteem ligt bij de sociale partners verenigd in Raltex.

Model bezwaarprocedure

1. Aan de medewerker wordt het door de beoordelaar ingevulde en vastgestelde beoordelingsformulier uitgereikt en zonodig toegelicht.
2. De medewerker kan binnen twee weken na ontvangst mondeling bezwaar maken tegen de beoordeling bij de beoordelaar.
- 3 Vervolgens vindt op initiatief van de beoordelaar een gesprek plaats tussen beoordelaar en medewerker. Dit gesprek dient binnen twee weken na het kenbaar maken van het bezwaar plaats te vinden.
4. Indien de beoordelaar de beoordeling naar tevredenheid heeft te weten motiveren, stopt de bezwaarfase.
5. Indien de medewerker van mening is dat het gesprek met beoordelaar niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, kan door de medewerker een beroep worden ingesteld.
6. Daartoe dient de medewerker binnen twee weken na het laatste gesprek zijn/haar bezwaar op schrift te stellen en te overhandigen aan de beoordelaar en diens leidinggevende.
7. Beoordelaar en diens leidinggevende bespreken het bezwaarschrift al dan niet in het bijzijn van een medewerker van P&O. Zonodig vindt gesprek plaats tussen medewerker en de leidinggevende van de beoordelaar, al dan niet in het bijzijn van de beoordelaar.
8. De werknemer ontvangt binnen twee weken na indiening van het bezwaarschrift een schriftelijke reactie van de beoordelaar en diens leidinggevende eventueel aangevuld met mondelinge toelichting, al dan niet in het bijzijn van P&O.
9. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met deze schriftelijke reactie, staat beroep open bij Raltex. Het beroep kan enkel betrekking hebben op de gevolgde procedures die hebben geleid tot de beoordeling. Raltex spreekt geen oordeel uit over de inhoud van de beoordeling.

Beoordelingsformulieren

Onderstaand een overzicht van de beschikbare beoordelingsformulieren.

1. Beoordelingsformulier
2. Inzetbaarheid
3. Zelfstandigheid
4. Vakkennis
5. Handelingsvaardigheden
6. Sociale vaardigheden
7. Werktempo
8. Werkorganisatie / efficiency
9. Resultaat
10. Inzet
11. Kostenbewustzijn
12. Fouten
13. Accuratesse
14. Orde en netheid
15. Veiligheid en milieu
16. Kwaliteitsbewustzijn
17. Initiatief
18. Vindingrijkheid
19. Veranderingsgezindheid
20. Gezindheid t.a.v. leren
21. Overzicht
22. Organiseren
23. Motiveren
24. Teamgerichtheid
25. Besluitvaardigheid
26. Verantwoordelijkheidsbesef

Voorbeeld verzamelstaat

1. Voorbeeld verzamelstaat
2. Verzamelstaat

Hulpmiddel bij implementatie.

Om het vormgeven van en het werken met een bedrijfsbeoordelingssysteem conform de modulaire beoordelingsmethodiek behorend bij de branche-CAO te ondersteunen, wordt hieronder een handreiking gedaan in de vorm van een lijst met mogelijk te ondernemen activiteiten. Deze opsomming heeft geen bindend karakter. De inhoud en volgorde der activiteiten voor de implementatie van een beoordelingssysteem dienen nadrukkelijk toegesneden te worden op de bedrijfsomstandigheden.

Vorbereiding

1. Nagaan of het differentiëren in beloningen voor de onderneming en haar medewerkers een meerwaarde geeft.
2. Benoemen van de functionaris die zich belast weet met de organisatie, de procesbewaking en het beheer ter zake van het beoordelingssysteem.
3. Informeren van belanghebbenden over het voornemen om een beoordelingssystematiek samen te stellen en door middel daarvan het functioneren van medewerkers te beoordelen en hen op basis daarvan gedifferentieerd te belonen.

Systeemontwikkeling

4. Vaststellen welke elementen uit de ondernemingsstrategie in aanmerking komen om, ook door middel van communicatie via beloning, onder de aandacht van medewerkers gebracht te worden.
5. Kiezen van de criteria uit de betreffende databank voor de beoordeling van alle medewerkers, met in acht name van de aanwijzingen voor het maken van deze keuzes.
6. Kiezen van het aanvullende criterium of de aanvullende criteria voor leidinggevende functionarissen.
7. Selecteren uit de verzameling bladzijden voor de samenstelling van een beoordelingsformulier, van de bladen die behoren bij de geselecteerde criteria.
8. Desgewenst op de geselecteerde bladen verder uitwerken op bedrijfsniveau van de begrippen die hiervoor in aanmerking komen. Dit zijn met name de cursief gedrukte begrippen in de niveaubeschrijvingen van de criteria.
9. Overeenstemming bewerkstelligen tussen werkgever en de belanghebbende werknemers (rechtstreeks of via vertegenwoordigende organen als OR, PV of vakorganisaties) over de (uitgewerkte) set van beoordelingscriteria.

Invoeren

10. Completeren van de beoordelingsformulieren voor leiding gevende en voor niet leiding gevende functionarissen door het toevoegen van een ten dele ingevuld voorblad, de voorbewerkte verzamelstaat en het afsluitende blad. De formulieren in de vereiste aantallen vermenigvuldigen.
11. Voorlichten van het personeel over het ontwikkelde beoordelingssysteem.
12. Verzorgen van cognitieve trainingen voor beoordelend management met betrekking tot de systematiek en de werkwijze bij het beoordelen.
Zonodig verzorgen van vaardigheidstraining van beoordelend management ten aanzien van beoordelings- en gesprekvaardigheden.
13. Managers voorzien van beoordelingsformulieren met een zoveel mogelijk ingevuld voorblad voor de door hen te beoordelen medewerkers.

Uitvoeren

14. Managers maken een (voorlopige) beoordeling met in acht name van de opmerkingen vermeld onder 'werkwijze om te komen tot een (totaal)oordeel'. Indien daar mogelijkheden voor zijn worden de voorlopige beoordelingen van diverse managers met elkaar vergeleken en worden bijzonderheden teruggekoppeld naar de beoordelende managers. Deze kunnen hun oordelen op grond van deze informatie eventueel bijstellen.
15. Managers voeren per medewerker een beoordelingsgesprek. Medewerkers krijgen de gelegenheid hun commentaar op de uitgebrachte oordelen te verwoorden op het formulier.

16. De formulieren worden getekend en geretourneerd naar de verantwoordelijke voor het bewaken van het beoordelingsproces. Beoordelend manager en de beoordeelde functionaris behouden een kopie van het formulier.

17. Indien de medewerker het niet eens is met het eindresultaat, staat de mogelijkheid van bezwaar en beroep open conform de bepalingen hieromtrent in het reglement.

Nazorg

18. Nadat de beoordelingsronde is voltooid kan een samenvatting van de resultaten ter kennis worden gebracht van de belanghebbende werknemers (rechtstreeks of via vertegenwoordigende organen als OR, PV of vakorganisaties). De samenvatting dient zodanig te zijn vorm gegeven, dat hieruit nimmer gegevens omtrent individuele beoordelingen zijn af te leiden.

19. De systematiek, set criteria, werkwijze (inclusief het niveau van de beoordelingsvaardigheid), procedurele afspraken kunnen van tijd tot tijd worden geëvalueerd en tot bijstellende maatregelen leiden.

De informatie die in de vorige activiteit is verkregen kan daarbij als input dienen.

Over een bijgestelde set criteria dient wederom overeenstemming te ontstaan tussen werkgever en de belanghebbende werknemers (rechtstreeks of via vertegenwoordigende organen als OR, PV of vakorganisaties).

Beoordelen: Tips en valkuilen.

In korte statements treft u hierna enkele tips en valkuilen aan waarmee een beoordelaar bij het beoordelen van medewerkers zijn of haar voordeel kan doen.

De bedoeling van de onderstaande opsommingen is vooral attenderen op mogelijke sterke en zwakke punten in de beoordelingsvaardigheden en voorts kan de opsomming dienen als een checklist voor en na het beoordelen.

Tips:

- Leg feiten vast gedurende de beoordelingsperiode.
- Beoordeel in alle rust.
- Beoordeel op grond van functie-inhoud en criteria.
- Beoordeel elk criterium voor alle medewerkers (ook) afzonderlijk.
- Bedenk verbeter acties voor aspecten waarop uw oordeel "matig" luidt
- Check een beoordeling achteraf op de onderstaande valkuilen
- Check een serie oordelen achteraf op consistentie.
- Bij verschil van mening: laat het "hete hangijzer" even rusten en bespreek het punt na één of twee weken nog eens. Goed nadenken over de verschilpunten en wat "afkoeling" kunnen wonderen verrichten.

Valkuilen:

- De invloed van de zwaarte van de functie-eisen wordt niet correct meegenomen in de beoordeling.
- De beoordelaar heeft "angst" voor de uitersten: beter of slechter is er kennelijk niet.
- De beoordelaar neigt te sterk naar de neutrale midden beoordelingen: veilig, geen gezeur
- De beoordelaar is te toegeeflijk: ach .. zo erg/goed was het nou ook weer niet.
- De beoordelaar laat zich door vooroordelen beïnvloeden: ik dacht altijd al
- De beoordelaar laat zich door de opvatting van anderen beïnvloeden men zegt
- De beoordelaar vormt zijn mening te eenzijdig op de eerste en/of de laatste indrukken van de beoordelingsperiode.
- De beoordelaar redeneert naar een bepaald doel toe: ik vind dat hij uitstekend moet scoren
- De beoordelaar heeft angst voor zijn eigen positie: als ik geen goede of uitstekende medewerkers heb ben ik zelf niet OK als leidinggevende.
- De beoordelaar heeft angst voor het verstoren van de relatie: maar ik moet morgen wel met hem door.
- De beoordelaar is van mening dat zijn club mensen de beste van de onderneming is.
- De beoordelaar kan zich niet losmaken van vroegere oordelen: iemand die vorig jaar matig was kan nu toch niet uitstekend zijn
- De beoordelaar is niet in een goede stemming en gaat toch beoordelen.
- De beoordelaar heeft haast.
- De beoordelaar wil geen onderscheid maken: dat levert alleen maar scheve ogen.