

**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 2 AUGUSTUS 2004 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN  
GEZONDHEIDVOOR LINNENVERHUUR- EN  
WASSERIJBEDRIJVEN EN TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN**

UAW Nr. 10212

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 05-08-2004, nr. 148

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting Raad voor de Arbeidsverhoudingen voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven (RALTEX) namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Nederlandse Vereniging van Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven (NVW) en de Nederlandse Vereniging van Textielreinigers (Netex);

Partij(en) te anderer zijde: CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten.

Besluit:

Dictum I

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

## HOOFDSTUK I

### BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSFEER

#### Artikel 1

##### **Begripsbepalingen**

In deze CAO wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1. Linnenverhuur- en wasserijbedrijven:  
ondernemingen welke al dan niet in hoofdzaak zich bezighouden met het verzorgen van persoonsgebonden was, het verhuren en/of verzorgen van platgoed-textiel, beroeps- en dienstkleding, 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), ontvleken, strijken, als nieuw opmaken, plisseren of detacheren.
3. Werkgever:  
iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 of lid 2 van dit artikel en tevens werkgever is als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.
4. Werknemer:  
iedere persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever bedoeld in lid 3 van dit artikel.  
Full-time werknemer: de werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 36 tot en met 40 uur per week.  
Part-time werknemer: de werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 36 uur per week.
5. Sociale partners:  
De partijen die een CAO hebben afgesloten.

**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. Branche:  
In Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 of lid 2 van dit artikel.
7. Medezeggenschapsorgaan:  
De ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging ingesteld voor de onderneming die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 of lid 2 van dit artikel.
8. RALTEX:  
Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen voor Linnenverhuur en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven.

Artikel 2

**Werkingsfeer en toepassing**

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 en de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 2.

HOOFDSTUK II

**ALGEMENE RANDVOORWAARDEN VERZUIM- EN  
ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU**

Artikel 3

**Door werkgever in acht te nemen algemene uitgangspunten**

1. Het door de werkgever te voeren verzuim- en arbobeleid is een integraal onderdeel van het totale beleid van werkgever met als belangrijkste raakvlakken het personeels- en organisatiebeleid alsmede het financiële beleid.
2. a. De werkgever zal ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van verzuim- en arbobeleid rekening houden met zijn eigen verantwoordelijkheid, die van het medezeggenschapsorgaan en van individuele werknemers. De werkgever zal in het kader van het verzuim- en arbobeleid samenwerken met het medezeggenschapsorgaan, de gecontracteerde arbodienst en –

- indien noodzakelijk respectievelijk wenselijk – met andere interne of externe deskundigen.
- b. De werkgever zal rekening houden met de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan in dit kader, als neergelegd in en op grond van de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbowet. Daarenboven zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan tenminste éénmaal per jaar in de vorm van een voortgangsrapportage informeren over de activiteiten in het kader van het arbobeleid in de onderneming. Deze voortgangsrapportage wordt besproken met het medezeggenschapsorgaan, dat in de gelegenheid wordt gesteld zijn opvattingen naar aanleiding van de voortgangsrapportage kenbaar te maken. Het medezeggenschapsorgaan kan deze bevoegdheid delegeren aan de VGWM(Arbo)-commissie.
3. a. De werkgever dient een actief beleid te voeren ten aanzien van de verbetering van de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Dit betekent in elk geval dat:
    - belastende werkzaamheden evenwichtig verdeeld worden tussen vaste werknemers en uitzendkrachten;
    - aan uitzendkrachten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden voorlichting en instructie wordt gegeven;
    - aan uitzendkrachten persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen ter beschikking gesteld worden.
  - b. Voor zover de bepalingen in deze CAO het naar hun aard met zich meebrengen, dient de werkgever er zich van te vergewissen dat deze van overeenkomstige toepassing zijn op uitzendkrachten.
4. De werkgever zal ten aanzien van het gebruik van persoonlijke gegevens voldoen aan de geldende wettelijke bepalingen inzake privacy.
  5. De werkgever heeft de mogelijkheid gelijkwaardige maatregelen te treffen als voorgeschreven in Hoofdstuk III.

### HOOFDSTUK III

#### MAATREGELLEN OP BEDRIJFSNIVEAU

##### Artikel 4

##### **Algemeen**

De bepalingen van dit hoofdstuk gelden, voor zover van toepassing, onder voorbehoud van tijdige uitvoering van afspraken op brancheniveau.

Artikel 5

**Keuze, inhoud en uitvoering arbodienstverlening**

1. Het medezeggenschapsorgaan heeft op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden instemmingsrecht inzake de keuze van de werkgever voor een arbodienst/reïntegratiebedrijf en de inhoud van het contract met de arbodienst/reïntegratiebedrijf.
2. De werkgever informeert alle werknemers over hun rechten en verplichtingen in relatie tot de arbodienst/reïntegratiebedrijf, in het bijzonder over de geldende procedure van ziekmelding en verzuimbegeleiding.
3. De verzuimregistratie van ziekmelding dient te voldoen aan de in opdracht van sociale partners opgestelde criteria.

Artikel 6

**RI&E**

De werkgever zal ten behoeve van de door hem uit te voeren risico inventarisatie en evaluatie (RI&E), binnen één jaar nadat deze aan de branche beschikbaar zijn gesteld, gebruik maken van de standaardmodellen RI&E welke voor de branche in opdracht van sociale partners zijn ontwikkeld, dan wel van een gelijkwaardig model gebruik maken.

Artikel 7

**Klimaat, geluid en fysieke belasting Algemene maatregelen**

1. De werkgever dient aan de hand van het in opdracht van sociale partners hiervoor ontwikkelde model te inventariseren welke maatregelen op het gebied van klimaat, geluid en fysieke belasting al dan niet zijn ingevoerd.
2. Aan de hand van de in lid 1 van dit artikel bedoelde inventarisatie dient werkgever overeenkomstig het door sociale partners hiervoor ontwikkelde model een Bedrijfsplan van Aanpak Klimaat, Geluid en Fysieke Belasting op te stellen.
3. Het Bedrijfsplan van Aanpak Klimaat, Geluid en Fysieke Belasting dient in elk geval te bevatten:

- de maatregelen die gedurende het tijdvak tot 1 juli 2006 worden ingevoerd;
  - per maatregel: de termijn waarop de maatregel wordt ingevoerd;
  - per maatregel: de kosten voortvloeiend uit invoering van de maatregel.
4. De werkgever dient de in lid 1 van dit artikel bedoelde inventarisatie alsmede het Bedrijfsplan van Aanpak Klimaat, Geluid en Fysieke Belasting toe te zenden aan de door sociale partners hiertoe aangewezen instantie.

#### Artikel 8

##### **Fysieke belasting Specifieke maatregelen**

1. De werkgever dient met ingang van 1 oktober 2004 aan alle werknemers waarvan vaststaat dat die hun werkzaamheden voornamelijk staand uitvoeren gezondheidsschoeisel te verstrekken.
2. De werknemer is verplicht het verstrekte gezondheidsschoeisel te dragen.
3. De werkgever dient stahulpen alsmede instructie omtrent het gebruik te verstrekken aan alle werknemers waarvan vaststaat dat die hun werkzaamheden voornamelijk staand en op één en dezelfde werkplek uitvoeren.
4. De werknemer is verplicht de verstrekte stahulp overeenkomstig de instructie te gebruiken.
5. De wielen van de door de werkgever nieuw aan te schaffen rolcontainers hebben een minimale doorsnede van 10 cm, een loopvlak van stevig rubber en naafkappen.
6. De door de werkgever nieuw aan te schaffen vouwtafels zijn in hoogte verstelbaar.
7. De door werkgever nieuw aan te schaffen rijdbare bakken zijn voorzien van een verende bodem.

#### Artikel 9

##### **Werkdruk**

1. De werkgever van een onderneming waarin meer dan 5 werknemers werkzaam zijn, dient zich in te spannen om van tenminste 75% van het aantal werknemers de werkdruk te analyseren door middel van de daartoe door sociale partners ontwikkelde Quickscan Werkdruk.

**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werkgever dient aan de hand van de in lid 1 bedoelde analyse een Bedrijfsplan van Aanpak Werkdruk op te stellen.
3. Het Bedrijfsplan van Aanpak Werkdruk dient in elk geval te bevatten:
  - de maatregelen die gedurende het tijdvak tot 1 juli 2006 worden ingevoerd;
  - per maatregel: de termijn waarop de maatregel wordt ingevoerd;
  - per maatregel: de kosten voortvloeiend uit invoering van de maatregel.
4. De werkgever dient de in lid 1 bedoelde analyse alsmede het Bedrijfsplan van Aanpak Werkdruk toe te zenden aan de door sociale partners hiertoe aangewezen instantie.

Artikel 10

**Biologische agentia**

1. De werkgever van een onderneming behorend tot het marktsegment «Gezondheidszorg» zoals nader omschreven in lid 2 van dit artikel dient:
  - a. in overleg met de opdrachtgever(s):
    - te inventariseren of het van deze opdrachtgever(s) afkomstige wasgoed besmet is of kan zijn met biologische agentia;
    - afspraken te maken omtrent de wijze waarop de opdrachtgever het wasgoed aanlevert.
  - b. na beschikbaarstelling de werknemers te informeren over de inhoud van het door sociale partners opgestelde protocol Biologische Agentia.
  - c. 6 maanden na beschikbaarstelling de in het protocol Biologische Agentia voorgeschreven maatregelen te hebben ingevoerd.
2. Marktsegment «Gezondheidszorg: de linnenverhuur- en wasserijbedrijven met als opdrachtgevers de academische en algemene ziekenhuizen (inclusief de daarbij behorende poliklinieken), verpleeginstellingen en privé-klinieken.

Artikel 11

**Monitoren gegevens**

1. De werkgever dient op de door sociale partners voorgeschreven tijd-

stippen en wijze aan de door sociale partners hiertoe aangewezen instantie (getalsmatige) informatie ter beschikking te stellen met betrekking tot ziekteverzuim, WAO-instroom en implementatie van de bij deze CAO overeengekomen maatregelen.

2. De overeenkomstig lid 1 van dit artikel aan deze instantie verstrekte gegevens zullen vertrouwelijk behandeld worden en niet toegankelijk zijn of gemaakt worden voor derden.

### HOOFDSTUK III

#### **FACILITERING DOOR SOCIALE PARTNERS**

Ter facilitering van het door de werkgever te voeren beleid en de door hem te nemen maatregelen als genoemd in Hoofdstuk II voorzien de sociale partners in de hieronder genoemde beleidsuitgangspunten en (beleids-)instrumenten.

##### Artikel 12

#### **Klimaat, Geluid en Fysieke Belasting Algemeen**

Er wordt ten behoeve van de branche een externe en onafhankelijke branche arbocoördinator ingezet. Deze heeft tot taak om op verzoek van de werkgever, gedurende maximaal 1 dagdeel, ter plaatse van de (vestiging van een) onderneming ondersteuning te bieden bij de inventarisatie en het opstellen van het Bedrijfsplan van Aanpak Klimaat, Geluid en Fysieke Belasting als bedoeld in artikel 6.

##### Artikel 13

#### **Fysieke Belasting Specifiek**

1. Sociale partners stellen direct na gereedkomen het geactualiseerde en uitgebreide Handboek Werkplekoptimalisatie ter beschikking aan de werkgever.
2. Sociale partners zullen werkgevers en werknemers informeren over de beschikbaarheid en het gebruik van gezondheidsschoeisel, stahulpen, wielen van rolcontainers, in hoogte verstelbare vouwtafels en rijdbare bakken met verende bodem (zie: artikel 8).



**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 14

**Werkdruk**

Sociale partners stellen de Quickscan Werkdruk Verkenner Textielverzorging ter beschikking aan de werkgever (zie: artikel 9).

Artikel 15

**Biologische agentia**

Sociale partners stellen het protocol Biologische Agentia ter beschikking aan de werkgever van een onderneming behorend tot het marktsegment «Gezondheidszorg» zoals nader omschreven in artikel 10, lid 2.

Artikel 16

**Arbodienstverlening**

2. Sociale partners stellen zodra gereed ter beschikking aan de werkgever:
  - checklist arbo- en reïntegratiedienstverlening;
  - modelcontract arbo- en reïntegratiedienstverlening.

Artikel 17

**RI&E**

Sociale partners stellen geactualiseerde sectorspecifieke model RI&E's ter beschikking aan de werkgever.

**HOOFDSTUK IV**

**SLOTBEPALINGEN**

Artikel 20

**Afwijkende voorwaarden**

Indien bijzondere omstandigheden in een onderneming daartoe aanleiding geven kan de werkgever sociale partners schriftelijk en gemotiveerd verzoeken afwijking van bepalingen opgenomen in deze CAO toe te staan.

## Artikel 21

### **Klachten**

1. Er is een klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen.
2. Deze klachtenregeling is opgenomen als bijlage I bij deze CAO en maakt tevens 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 volgende bepalingen.
4. Het bestuur van de 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 der 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 vervalft.

**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE I

**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 Arbeid en Gezondheid voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven;
- c. Reglement:  
Klachtenreglement stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen;
- d. Werkgever:  
Natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1 lid 3 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 41 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

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

**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

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 onver-

**Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven  
Arbeid en Gezondheid 2004/2006  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- bindend verklaren van bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). Een schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadat 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.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2006.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2006 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 2 augustus 2004

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.