ONZE CAO?
DAT ZIT DUS ZO!

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST IN
HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF



BEKIJK ONZE CAO
OOK ONLINE

WWW.RAS.NL/CAO

JULI 2026 - JUNI 2028

WELKOM BIJ DE CAO
IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

juli 2026 tot en met juni 2028

Voor je ligt de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. Hierin staan de afspraken over jouw arbeidsvoorwaarden als je werkt bij een bedrijf dat valt onder deze cao. Deze afspraken maken Schoonmakend Nederland en CNV samen.

Waar je leest ‘je’ of ‘jouw’ bedoelen we de werknemer. Waar je leest ‘wij’ of ‘ons’ bedoelen we de cao-partijen: Schoonmakend Nederland en CNV.

INHOUDSOPGAVE

	1. INLEIDING	**8**
	2. ALGEMEEN	**12**
Artikel 1	Wat bedoelen we met bepaalde begrippen?	13
Artikel 2	Je werkgever heeft plichten	15
Artikel 3	Je hebt plichten als werknemer	15
Artikel 4	Een onderaannemer heeft plichten	15
Artikel 5	Als je werkt via een uitzendbureau of via payroll (payrollbedrijf)	16
Artikel 6	Als je vanuit het buitenland tijdelijk komt werken in Nederland	16
	3. ARBEIDSOVEREENKOMST	**18**
Artikel 7	Wat er in je arbeidsovereenkomst staat	19
Artikel 8	Je arbeidsovereenkomst kan veranderen	19
	4. AARD EN DUUR VAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST	**20**
Artikel 9	Je kunt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd krijgen	21
Artikel 10	Je kunt samen een proeftijd afspreken	22
Artikel 11	Als je uitzendkracht bent	23
	5. EINDE VAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST	**24**
Artikel 12	Wanneer je arbeidsovereenkomst kan eindigen	25
	6. WERKTIJD	**28**
Artikel 13	Wat is je arbeidsduur? En wat als je meer werkt?	29
Artikel 14	Wat is je arbeidstijd en rusttijd?	30
	7. FUNCTIE-INDELING	**32**
Artikel 15	Dit geldt voor je functie-indeling	33
	8. LOON	**34**
Artikel 16	Je krijgt loon volgens het loongebouw	35
Artikel 17	Als je onder de Participatiewet valt	36
Artikel 18	Wanneer de basisuurlonen omhooggaan	36
Artikel 19	Je bereikt na 1 januari 2025 en voor 1 januari 2027 je 20e branchejaar. Je krijgt een loyaliteitsbonus	37
Artikel 19A	Je bereikt je 20e branchejaar. Je krijgt een loyaliteitsbonus.	38
Artikel 20	Je krijgt een eindejaarsuitkering	40
	9. TOESLAGEN	**42**
Artikel 21	Je krijgt een toeslag als je buiten werktijd bereikbaar of oproepbaar moet zijn (consignatie)	43
Artikel 22	Je krijgt een toeslag als je tijdens bijzondere uren of op feestdagen werkt	43
Artikel 23	Vervallen	44
Artikel 24	Je krijgt een toeslag als je bedrijfshulpverlener bent	44
Artikel 25	Als je tijdelijk in een functie werkt waarvoor een hogere loongroep geldt	44
Artikel 26	Je krijgt een vakantietoeslag	44
	10. MANIER VAN BETALEN	**46**
Artikel 27	Zo krijg je betaald	47
	11. VAKANTIE EN VERLOF	**48**
Artikel 28	Je hebt vakantie	49
Artikel 29	Dit geldt voor je vakantie-uren als je arbeidsongeschikt bent	50
Artikel 30	Je hebt recht op betaald verlof	50
Artikel 31	Je bent op je verjaardag vrij	51
Artikel 32	Overig verlof	51
	12. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN GEZONDHEID	**52**
Artikel 33	Dit geldt voor de betaling van je loon als je arbeidsongeschikt wordt	53
Artikel 33A	Als werkgever volg je het gezondheidsbeleid	54
	13. UITKERINGEN	**56**
Artikel 34	Nabestaanden krijgen een uitkering bij overlijden	57
Artikel 35	Als je werk niet uitgevoerd kan worden door onwerkbaar weer	57
	14. REISKOSTEN EN REISTIJD	**58**
Artikel 36	Je krijgt reiskosten vergoed (tot 1 januari 2027)	59
Artikel 36A	Je krijgt reiskosten vergoed (vanaf 1 januari 2027)	60
Artikel 37	Als je op meerdere objecten werkt	61
Artikel 38	Als je werkgever je vraagt om collega's met je mee te laten rijden	61
Artikel 39	Deze reiskosten krijg je vergoed als je op Schiphol werkt (tot 1 januari 2027)	61
	15. OPLEIDING EN ONTWIKKELING	**62**
Artikel 40	Je kunt deelnemen aan het Traject Nederlandse taal	63
Artikel 41	Je krijgt duidelijke instructies over het werk dat je gaat doen	63
Artikel 42	Je volgt de basis(vak)opleiding en je krijgt de kans je te ontwikkelen	63
Artikel 42A	Ben je leidinggevende? Ook dan volg je een opleiding	64
Artikel 43	Als werkgever kun je een bijdrage krijgen in de kosten van opleidingen	64

16. CONTRACTSWISSELING 66

Artikel 44 Wat is contractswisseling? 67
Artikel 45 Bij grote aanbestedingen gelden de volgende regels 71
Artikel 46 Je werkgever kan je arbeidsovereenkomst beëindigen na contractswisseling 71

17. EERDER STOPPEN MET WERKEN 72

Artikel 47 Je kunt eerder stoppen met werken door zwaar werk 73
Artikel 48 Je kunt deelnemen aan de Generatiepactregeling 74

18. PENSIOEN 76

Artikel 49 Over het pensioenfonds 77

19. OVERLEG 78

Artikel 50 Je hebt regelmatig werkoverleg 79
Artikel 51 Je hebt ieder jaar een jaargesprek 79
Artikel 52 Je hebt menstruatie- of overgangsklachten 79
Artikel 53 Vacatures maakt je werkgever altijd eerst binnen het bedrijf bekend 80

20. KLACHTEN 82

Artikel 54 Als je werkgever je een waarschuwingsbrief wilt sturen 83
Artikel 55 Als je een klacht hebt over de werkdruk 83
Artikel 56 Als je een klacht hebt over ongewenst gedrag 83
Artikel 57 Over geschillencommissies 83

21. VAKBOND 84

Artikel 58 Dit geldt voor vakbonden 85
Artikel 59 Dit geldt voor kaderleden van vakbonden en de naleving van de cao 86
Artikel 60 Als je contributie betaalt voor de vakbond 86

22. OVERIG 88

Artikel 61 Hoe de RAS gefinancierd wordt 89
Artikel 62 Als werkgever kun je ontheffing (dispensatie) van (een deel van) de cao vragen 89
Artikel 63 Karakter van de cao 90
Artikel 64 Hoe lang is deze cao geldig? 90
Artikel 65 Onvoorziene omstandigheden 90

23. B-DEEL: VOOR DE SPECIALISTISCHE REINIGING 92

Artikel 1 Voor wie geldt dit deel van de cao? 93
Artikel 2 Wat zijn de kenmerken van specialistische reiniging? 93
Artikel 3 Bij de specialistische reiniging horen de volgende onderdelen (segmenten) en functies 94
Artikel 4 Je krijgt duidelijke instructies over het werk dat je gaat doen 94
Artikel 5 Je volgt de basis(vak)opleiding en je krijgt de kans je te ontwikkelen 94
Artikel 6 Je werkgever kan een bijdrage krijgen in de kosten van opleidingen 95
Artikel 7 Je krijgt een toeslag als je buiten werktijd bereikbaar moet zijn (consignatie) 96
Artikel 8 Je werkgever kan een spaarurensysteem gebruiken 96
Artikel 9 Wanneer krijg je reiskosten en reistijd vergoed? 97
Artikel 10 Ben je oproep- of uitzendkracht en wordt je oproep ingetrokken? 98
Artikel 11 Dit geldt bij contractswisseling en onderaanneming 98

24. C-DEEL: VOOR ADMINISTRATIEVE, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES 100

Artikel 1 Voor wie geldt dit deel van de cao? 101
Artikel 2 Wat zijn de referentiefuncties? 102
Artikel 3 Wat is het basissalaris? 102

25. D-DEEL: VOOR HOTELS 104

Artikel 1 Voor wie geldt dit deel van de cao? 105
Artikel 2 Je krijgt een toeslag voor bijzondere uren 105
Artikel 3 Over feestdagen 106
Artikel 4 Over vakantiedagen 106
Artikel 5 Je houdt een hogere weekendtoeslag bij contractswisseling 106
Artikel 6 Je werkgever kan een spaarurensysteem gebruiken 106

26. BIJLAGEN 108

Bijlage I	Dagloon	109
Bijlage II	Referentiefuncties	111
Bijlage III	Loontabellen	112
Bijlage IIIA	All-in-loontabellen	114
Bijlage IV	Overdragen van vakantie-uren, vakantietoeslag en spaaruren bij contractswisseling	117
Bijlage XIV	Overzicht wettelijke verlofregelingen	118
Bijlage XVIII	Trefwoorden	125

Onderstaande bijlagen vind je niet in dit boekje, maar op www.ras.nl:

Bijlage V	Model arbeidsovereenkomst voor arbeid met uitgestelde prestatieplicht
Bijlage VI	Modellen arbeidsovereenkomst voor arbeid in objecten met een vaste bedrijfssluiting: model spaarurenregeling of een scholencontract (met een ondergrens van 40 werkweken)
Bijlage VII	Geschillencommissie RAS
Bijlage VIII	Beroepsprocedure Functie-indeling
Bijlage VIIIA	Klachtenregeling werkdruk
Bijlage VIIIB	Klachtencommissie ongewenst gedrag
Bijlage IXA	Gezondheidsbeleid
Bijlage IXB	Verzuimprotocol
Bijlage X	Reglement Aanvulling Arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie
Bijlage XI	Reglement bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten
Bijlage XII	Overzicht bijdragen in de opleidingskosten 2026
Bijlage XIIA	Toetsing wijze van examineren
Bijlage XIII	Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die van toepassing zijn op buitenlandse werkgevers en hun werknemers die tijdelijk in Nederland werkzaamheden komen verrichten
Bijlage XV	Protocol bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2026 -2028
Bijlage XVI	Regeling onwerkbaar weer
Bijlage XVII	Reglement Eerder stoppen met werken in verband met zwaar werk voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche
Bijlage XVIIA	Reglement Generatiepact in verband met zwaar werk voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche

1. INLEIDING

JOUW WERK IS WAARDEVOL!



Iedere dag zorgen zo'n 150.000 schoonmakers in ons hele land voor een schone en prettige werk- en leefomgeving. Al deze schoonmakers werken bij duizenden verschillende schoonmaakbedrijven. Zij dragen bij aan de uitstraling en kwaliteit van leven in Nederland. Dit maakt jouw werk waardevol.

Wij zetten ons in voor een sterke en aantrekkelijke sector
Vakbonden vertegenwoordigen jou als werknemer. Samen met de werkgevers zetten de vakbonden zich in om de schoonmaak een sterke en aantrekkelijke sector te laten blijven. Dit betekent: vernieuwend, economisch gezond, met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en met goede arbeidsverhoudingen.

Samen zoeken we naar slimme, vernieuwende ideeën en oplossingen
Dat doen we in het belang van werknemers, werkgevers, onze klanten, de Nederlandse samenleving en economie. Goede sociale verhoudingen vinden we van groot belang. Dit is onze verantwoordelijkheid en uitdaging. Schoonmaakbedrijven maken onderdeel uit van een 24-uurs economie en het werk is arbeidsintensief. Een goede relatie tussen werknemers en werkgevers is daarom heel belangrijk.

Deze cao is er voor werknemers en werkgevers
De cao houdt rekening met jouw wensen en belangen als werknemer en met de situatie van jouw werkgever. Je werkgever verwacht van jou dat je positief in je werk staat, betrokken en gemotiveerd bent en aandacht hebt voor je eigen gezondheid. Je werkgever biedt jou een goede, gezonde en veilige werkomgeving. Je krijgt de kans om je te kunnen blijven ontwikkelen. Dat geeft jou zelfvertrouwen en versterkt je positie op de arbeidsmarkt.

Je hebt een goede werkrelatie met je werkgever
Vertrouwen en respect zijn de basis voor een succesvolle samenwerking. Dat begint met open communicatie en begrip voor elkaars positie, rol en verantwoordelijkheid. Werkgevers en werknemers gaan gelijkwaardig en met respect met elkaar om. Dit betekent onder andere dat je voor minimaal 1 uur werk wordt opgeroepen als dat aansluit bij je wens en persoonlijke situatie.

Werkgevers en werknemers overleggen regelmatig
Dit gebeurt op verschillende manieren en momenten:

1. Je hebt regelmatig werkoverleg. Van dagstarts en werkoverleggen tot jaarlijkse evaluatiegesprekken. Je bespreekt belangrijke onderwerpen, zoals: werkdruk, afwisseling op het werk, voorstellen voor verbeteringen, werktijden, afspraken met de opdrachtgever en uitkomsten van controlerondes. Ook het proces van aanbesteding en een jaarlijks overleg met de opdrachtgever maken hier deel van uit. Het gesprek tussen jou en je leidinggevende vormt de basis voor de samenwerking en het invullen van je werkzaamheden.
2. Je hebt ieder jaar een functionerings- en loopbaangesprek. Je bespreekt hoe tevreden je allebei bent en wat jouw belangstelling is. Ook bespreek je of je een opleiding nodig hebt en wat je kennis, kunde en vaardigheden zijn.
3. Je overlegt tussendoor, als dat nodig is.
4. Als je een conflict hebt, krijg je allebei voldoende de kans om je standpunt toe te lichten. Dat heet hoor en wederhoor.

Jij kunt prettig en veilig werken
Daar mag jij als werknemer op rekenen. Dit betekent ook dat we agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten of andere vormen van ongewenst gedrag niet accepteren. Iedere klacht op dit gebied krijgt direct aandacht.

Jij kunt tot je pensioen gezond (blijven) werken
Dat heet duurzame inzetbaarheid. We kijken hiervoor naar 3 pijlers: gezondheid (vitaliteit), betrokkenheid en ontwikkeling. Hiervoor zijn werknemers en werkgevers samen verantwoordelijk. Schoonmaak is fysiek belastend werk. Daarom blijven we zoeken naar manieren om de effecten daarvan te beperken. Denk aan meer variatie in het werk, minder uren werken op oudere leeftijd met beperkte financiële gevolgen en meer hulpmiddelen bij het werk. Als werknemer krijg je inspraak om te bepalen of jouw werkdruk passend is.

Met elkaar staan we voor een aantrekkelijke en economisch gezonde sector!
Dit betekent in ieder geval:
1. Met elkaar bieden we een duidelijk toegevoegde waarde voor opdrachtgevers.
2. De sector heeft aantrekkelijke banen met concurrerende arbeidsvoorwaarden.
3. Relevante vacatures stelt je werkgever eerst intern open. Zodat je kunt solliciteren als je meer uren wilt werken.
4. Werkgevers moeten voldoende winst kunnen maken om ervoor te zorgen dat ze kunnen blijven investeren in werknemers, maar ook in het bedrijf. In moderne middelen en materialen die het werk makkelijker maken. Daarnaast moet de werkgever inkomen verdienen en rendement hebben voor het geld dat hij in het bedrijf steekt en de risico's die hij neemt. We zien een gestage groei van de omzet in de sector in de komende jaren.
5. Werkgevers investeren in de kwaliteit van mensen en middelen.

We hebben aandacht voor duurzame inzetbaarheid,
een leven lang leren en gezond werken.

2. ALGEMEEN



ARTIKEL 1
WAT BEDOELEN WE MET BEPAALDE BEGRIPPEN?

Wat bedoelen we met bepaalde begrippen in deze cao? Dat lees je in dit artikel.

1. **Schoonmaakbedrijf of glazenwassersbedrijf**
   - Ondernemingen die regelmatig of eenmalig schoonmaken of glazenwassen op een locatie die de opdrachtgever bepaalt.
   - Het schoonmaken of glazenwassen is het hoofd- of nevenberoep van de onderneming.
   - Dit doet de onderneming in, op, van of aan gebouwen, woningen, straten, wegen, (huisvuil-)containers, terreinen en/of verkeersmiddelen, in de ruimste zin van het woord.
   - Dit geldt ook voor een onderneming die werkt via een platformconstructie.
   - Maakt de onderneming vooral rioleringen schoon? Dan geldt deze cao niet voor deze onderneming.

2. **Werkgever**
   Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf uitoefent.

3. **Werknemer**
   - Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever werkt volgens lid 2 van dit artikel. Dat doe je in een functie die is ingedeeld volgens de referentiefuncties in bijlage II. Deze functie wordt volgens het Orbasysteem niet hoger gewogen dan 100 punten (aangevuld met de functies (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud niveau II en III).
   - Je bent ook een werknemer als je schoonmaakwerk doet via een platformconstructie.
   - Deze definitie van werknemer geldt niet als je onder het C-deel van deze cao valt.

4. **Uitzendkracht**
   - Als je via een uitzendbureau bij een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt volgens artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek.
   - Als je als buitenlandse uitzendkracht via een buitenlands uitzendbureau in de branche werkt.

5. **Payroll**
   - Als je via een payrollbedrijf bij een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
   - Als je als buitenlandse payrollkracht via een buitenlands payrollbedrijf in de branche werkt.

6. **Vakbond(en)**
   CNV en andere vakbonden, zowel apart als gezamenlijk.

7. **Basisuurloon**
   Bruto loon per uur volgens artikel 16 van deze cao.

8. **Uurloon**
   Het bruto loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

9. **Loon**
   Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

10. **Dagloon**
    Bruto loon per dag volgens bijlage I van deze cao.

11. **Vereenvoudigingstoeslag (VET)**
    De toeslag die je krijgt op het basisuurloon door:
    - de vereenvoudiging van de cao in 2008 en welk bedrag geldt voor de individuele werknemer per 1 april 2008 of volgens artikel 23 van de cao 2010-2011; en/of
    - het vervallen van de gevarentoeslag per 1 juli 2014 volgens artikel 6 van het B-deel voor specialistische reiniging van de cao 2014-2016.

12. **Echtgenoot of echtgenote**
    - Je partner waarmee je bent getrouwd.
    - Je levenspartner waarmee je een geregistreerd partnerschap hebt.
    - Je levenspartner waarmee je een notarieel samenlevingscontract hebt.

13. **Studenten of scholieren**
    Je bent student of scholier als je naar school gaat of een studie volgt en daarnaast werkt.

14. **Regio**
    Het gebied waarbinnen je werkt. Dit gebied is maximaal 30 kilometer groot vanaf je woonadres. Dit is het woonadres bij het begin van je arbeidsovereenkomst of het woonadres nadat je verhuisd bent.

15. **Wet Doorwerken na AOW-leeftijd**
    Ga je als werkgever een arbeidsovereenkomst aan met een bestaande of nieuwe werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt? Dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van de artikelen 9, 12 en 33 van deze cao.

ARTIKEL 2
JE WERKGEVER HEEFT PLICHTEN

1. **Je werkgever houdt zich aan alle afspraken in deze cao.**
   Dit geldt ook voor jou.

2. **Je krijgt van je werkgever een cao-boekje.**
   Zodat je altijd weet wat er in deze cao staat.

3. **Kom je in dienst? Dan vraagt je werkgever jou of je nog ergens anders werkt.**
   Lees hierover meer in artikel 14 lid 2 van deze cao.

ARTIKEL 3
JE HEBT PLICHTEN ALS WERKNEMER

1. **Je houdt je aan alle afspraken in deze cao.**
   Dit geldt ook voor je werkgever.

2. **Alle hulpmiddelen die je van je werkgever krijgt, gebruik je tijdens je werk.**
   - Je onderhoudt deze hulpmiddelen goed.
   - Ga je uit dienst? Dan lever je alle hulpmiddelen weer in. Deze zien er goed uit en zijn niet kapot.

3. **Je laat het je werkgever weten als je ook voor een (of meer) andere werkgever(s) werkt.**
   Je houdt je aan wat je hierover leest in artikel 14 lid 1 en 2 van deze cao. Dat betekent in ieder geval:
   - Je laat weten hoeveel uur je bij je andere werkgever of werkgevers werkt en wat je werktijden zijn.
   - Je laat het weten als je uren of werktijden veranderen. Je overlegt hierover dan met je werkgever.
   - Je houdt je aan de Arbeidstijdenwet.

4. **Je hebt geen eigen schoonmaakbedrijf of glazenwassersbedrijf.**

ARTIKEL 4
EEN ONDERAANNEMER HEEFT PLICHTEN

Een onderaannemer houdt zich aan alle afspraken in deze cao.
- Behalve als er voor deze onderaannemer een andere cao geldt.
- Het schoonmaakbedrijf controleert of de onderaannemer zich aan de cao houdt.
- Als het schoonmaakbedrijf daar om vraagt, geeft de onderaannemer hierover meer informatie.

ARTIKEL 5
ALS JE WERKT VIA EEN UITZENDBUREAU OF VIA PAYROLL (PAYROLLBEDRIJF)

1. **De afspraken in deze cao gelden ook voor uitzendkrachten en bij payroll.**
   Het schoonmaakbedrijf waar je voor werkt, controleert of het uitzendbureau zich aan deze cao houdt.

2. **Als je als werkgever werkt met uitzendkrachten.**
   Uitzendkrachten en/of payrollers mogen maximaal 7,5% van het totaal aantal werkuren van het bedrijf per kwartaal uitvoeren.
   - Calamiteitenwerkzaamheden tellen niet mee voor deze 7,5%.
   - Deze afspraak geldt niet voor midden- en kleinbedrijven met een omzet van minder dan € 10 miljoen per jaar.

3. **Als werkgever maak je goede afspraken met het payrollbedrijf.**
   Laat je het werk doen door payrollers voor meer dan 7,5% van het totaal aantal werkuren van het bedrijf per kwartaal? Dan spreek je met het payrollbedrijf af dat deze:
   - zich aan alle afspraken in deze cao houdt;
   - over de hele loonsom bedrijfstakheffingen afdraagt;
   - de gedetacheerde werknemers aanmeldt bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

ARTIKEL 6
ALS JE VANUIT HET BUITENLAND TIJDELIJK KOMT WERKEN IN NEDERLAND

1. **Voor werknemers uit het buitenland geldt de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.**
   Werk je vanuit het buitenland tijdelijk in Nederland voor een opdrachtgever die als werkgever onder deze cao valt? Dan gelden de afspraken van deze cao die algemeen verbindend verklaard zijn, die je leest in bijlage XIII van deze cao.
   - De werkgever valt dan als opdrachtgever onder deze cao.
   - Dit geldt ook als de werkgever werkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus.

2. **Als een detachering langer dan 12 maanden duurt, gelden andere afspraken.**
   Dan geldt artikel 2a, lid 4 en 5 van de Wet algemeen verbindend en onverbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten (AVV).

3. **Deze cao geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die niet onder Nederlands recht vallen.**
   Dit geldt alleen als dit recht een gelijke of betere bescherming biedt dan de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

3. ARBEIDSOVEREENKOMST



ARTIKEL 7
WAT ER IN JE ARBEIDSOVEREENKOMST STAAT

Als je bij je werkgever komt werken, ondertekenen jij en de werkgever een arbeidsovereenkomst.

- Deze arbeidsovereenkomst voldoet aan de cao.
- In je schriftelijke arbeidsovereenkomst staat in ieder geval:
  1. wanneer je in dienst treedt;
  2. voor hoe lang de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Dat kan voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn;
  3. op welke tijden je werkt en hoeveel uur per week je werkt;
  4. wat je functie is en in welke loongroep je zit. Je leest welke loongroepen er zijn in bijlage II van deze cao;
  5. in welke regio en op welk object je gaat werken bij het begin van de arbeidsovereenkomst;
  6. of er een proeftijd is en hoe je arbeidsovereenkomst kan eindigen.

ARTIKEL 8
JE ARBEIDSOVEREENKOMST KAN VERANDEREN

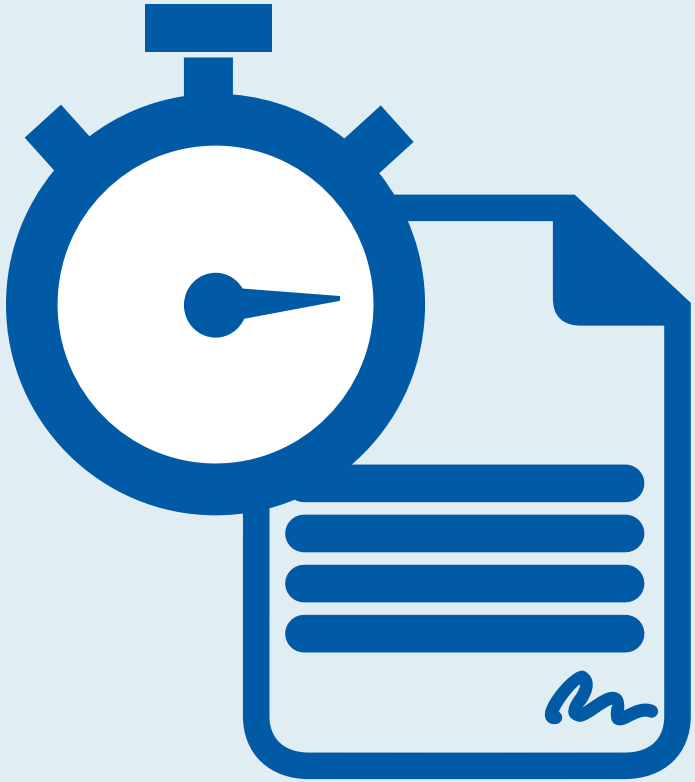
1. **Je werkgever kan je arbeidsovereenkomst aanpassen als dat nodig is.**
   Dat kan een verandering betekenen voor:
   - je werktijden;
   - je werkzaamheden;
   - het object waar je werkt;
   - de manier waarop je werkt.

   Als het voorstel redelijk is, moet je het accepteren.

2. **Je werkgever houdt hierbij wel rekening met jouw gerechtvaardigde belangen.**
   Heeft je werkgever een zwaarwichtig belang volgens artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek? Dan mag hij je arbeidsovereenkomst aanpassen.

3. **Als je functie of werk verandert.**
   Krijg je een andere functie? Of gelden andere toeslagen omdat er iets veranderd is in je werk of werktijden? Dan gelden je nieuwe (functie)loon en toeslagen vanaf het moment dat de veranderingen ingaan.

4. AARD EN DUUR VAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST



ARTIKEL 9
JE KUNT EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE OF ONBEPAALDE TIJD KRIJGEN

1. **Je kunt maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar krijgen.**
   - Binnen 21 maanden kun je maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen. Zit er tussen 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 6 maanden of meer? Dan beginnen we opnieuw met tellen.
   - Zit er tussen de 3 arbeidsovereenkomsten telkens minder dan 6 maanden? Dan telt die tijd mee om die 21 maanden te bereiken.
   - Wordt de termijn van 21 maanden met deze 3 arbeidsovereenkomsten overschreden? Dan heb je automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
   - Krijg je voor de 4e keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen 21 maanden zonder dat er minimaal 6 maanden tussen zit? Dan heb je automatisch (van rechtswege) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
   - Bovenstaande bullets gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan vanaf 1 september 2026. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is gestart voor 1 september 2026? Dan geldt een maximale duur van 24 maanden in plaats van 21 maanden.
   - Verder geldt artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek.

2. **Als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend wordt verlengd.**
   Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? En werk je door zonder dat hierover iets is afgesproken met je werkgever? Dan heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. **De volgende bijzondere omstandigheden kunnen gelden:**
   a. Het aantal uren dat jij werkt, wisselt heel erg per periode.
   Dat komt door het soort werk dat je doet. Dan kun je een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht afspreken.
      - Je werkt dan minimaal 8 uur per periode van 4 weken.
      - Je werkgever gebruikt hiervoor het model in bijlage V van deze cao.

   b. Je werkt op een object dat ieder jaar minimaal 6 weken en maximaal 12 weken dicht is tussen 1 januari en 31 december.
   Dan kun je kiezen uit een arbeidsovereenkomst met een spaarurenregeling of een scholencontract.
      - Je moet dan minimaal 40 weken per jaar werken.
      - Je werkgever gebruikt hiervoor een van de modellen in bijlage VI van deze cao.

c. Je werkt alleen tussen half juni en half september.
Dan kun je werken als vakantiekracht.
- Je krijgt dan een loon inclusief vakantieopbouw (10%) en vakantietoeslag (8%) (= all-in-loon).
- Dit geldt in afwijking op de artikelen 26 lid 1 en 28 lid 12 van deze cao.
- De loontabellen staan in bijlage IIIA van deze cao.

d. Ben je student of scholier? Dan kun je ook een all-in-loon ontvangen volgens punt c.
Dit kan onder de volgende voorwaarden:
- In de arbeidsovereenkomst staat dat je de vakantietoeslag en vakantie-uren iedere maand (of per 4 weken) of per week krijgt betaald.
- Op de loonstrook (volgens artikel 27 van deze cao) maakt je werkgever onderscheid tussen je (uur)loonbedrag, vakantietoeslag en vakantie-uren.
- Je werkgever controleert of je minimaal je wettelijke vakantie-uren opneemt.
- Je mag geen financieel nadeel hebben van het uitbetalen van een all-in-loon.

e. Ben je vakantiekracht, student of scholier? Dan kun je er tot je 20e (vakvolwassen leeftijd) voor kiezen om je loon per week betaald te krijgen.
- Dat kan alleen als je werkgever die mogelijkheid biedt.

ARTIKEL 10
JE KUNT SAMEN EEN PROEFTIJD AFSPREKEN

Bij de start van je arbeidsovereenkomst kun je samen een proeftijd afspreken.
Hiervoor geldt:
- Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: je proeftijd is maximaal 2 maanden.
- Je hebt een arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden en korter dan 24 maanden: je proeftijd is maximaal 1 maand.
- Je hebt een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter: een proeftijd is niet mogelijk.

Let op:
Bij de verlenging van je arbeidsovereenkomst kun je alleen een proeftijd afspreken als je een nieuwe functie krijgt met heel ander werk of andere verantwoordelijkheden. Functioneer je niet goed genoeg in deze nieuwe functie? Dan biedt je werkgever binnen de proeftijd je oude functie weer aan. Met de arbeidsvoorwaarden die daarbij horen.

ARTIKEL 11
ALS JE UITZENDKRACHT BENT

1. **Je werkgever kan je maximaal 12 maanden inlenen als uitzendkracht.**
Om deze termijn te berekenen, tellen we bij elkaar op:
   - uitzendperioden die elkaar opvolgen binnen 6 maanden, en
   - uitzendperioden bij werkgevers die onder hetzelfde moederbedrijf vallen.

2. **In de volgende situatie heb je recht op een arbeidsovereenkomst.**
Ben je als uitzendkracht 12 maanden ingehuurd bij een werkgever en zet deze werkgever je werkzaamheden binnen 6 maanden voort? Dan heb je recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Je krijgt dan:
   - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of
   - maximaal 2 opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

3. **Het uitzendwerk en de tijdelijke arbeidsovereenkomst(en) bedragen maximaal 24 maanden bij dezelfde werkgever.**
Je kunt aansluitend aan het uitzendwerk maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen. In totaal mag je op deze manier maximaal 24 maanden bij dezelfde werkgever werken.

5. EINDE VAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST



ARTIKEL 12
WANNEER JE ARBEIDSOVEREENKOMST KAN EINDIGEN

Je arbeidsovereenkomst kan op de volgende manieren en momenten eindigen:

1. **Jij en je werkgever spreken samen af dat je arbeidsovereenkomst eindigt.**
   Je bent het hier allebei over eens. Je bepaalt samen op welk moment je arbeidsovereenkomst eindigt.

2. **Je arbeidsovereenkomst eindigt tijdens de proeftijd.**
   De arbeidsovereenkomst eindigt dan per direct. Er geldt geen opzegtermijn.

3. **Je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt.**
   - Je hebt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan 6 maanden: deze eindigt automatisch (van rechtswege) op de datum die in je arbeidsovereenkomst staat.
   - Je hebt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer: deze eindigt automatisch (van rechtswege) op de datum die in je arbeidsovereenkomst staat. Je werkgever laat je uiterlijk 1 maand voor de einddatum weten of hij je arbeidsovereenkomst verlengt en onder welke voorwaarden. Dat heet de aanzegplicht.

4. **Jij zegt je arbeidsovereenkomst op.**
   Je hebt dan 1 maand opzegtermijn. Deze begint op de zaterdag nadat je de arbeidsovereenkomst hebt opgezegd.

5. **Je werkgever zegt je arbeidsovereenkomst op.**
   Het UWV moet eerst akkoord gaan met deze opzegging. Daarna geldt de opzegtermijn die je hieronder leest. Deze begint op zaterdag:
   a. Je werkt korter dan 5 dienstjaren: je opzegtermijn is 1 maand.
   b. Je werkt meer dan 5 maar minder dan 10 dienstjaren: je opzegtermijn is 2 maanden.
   c. Je werkt meer dan 10 maar minder dan 15 dienstjaren: je opzegtermijn is 3 maanden.
   d. Je werkt 15 dienstjaren of langer: je opzegtermijn is 4 maanden.

Let op:
Kom je bij je werkgever werken door contractswisseling? Dan telt het aantal dienstjaren bij je vorige werkgever(s) mee om je opzegtermijn te berekenen.

6. **De rechter ontbindt je arbeidsovereenkomst.**

7. **Er is een dringende reden om je arbeidsovereenkomst te eindigen.**
   Dit is een dringende reden volgens artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek. Dat heet ontslag op staande voet.

8. **Je arbeidsovereenkomst eindigt als je de AOW-leeftijd bereikt.**
   Je arbeidsovereenkomst eindigt (van rechtswege) op de dag dat je jouw AOW-leeftijd bereikt. Jij of je werkgever hoeft deze niet op te zeggen. Behalve als jij en je werkgever hier andere afspraken over hebben gemaakt. Je kunt ook eerder stoppen met werken via de regeling van artikel 47 van deze cao.

9. **Bij ontslag door de werkgever heb je meestal recht op een transitievergoeding.**
   - Een transitievergoeding is een financiële vergoeding van je werkgever. Je werkgever volgt de regels hierover in de wet. Deze lees je in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek.
   - Ben je door een contractswisseling in dienst gekomen? Dan neemt je werkgever het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever mee om de transitievergoeding te berekenen.

6. WERKTIJD



ARTIKEL 13
WAT IS JE ARBEIDSDUUR? EN WAT ALS JE MEER WERKT?

1. **De normale arbeidsduur is gemiddeld 38 uur tot maximaal 48 uur per week over een periode van 4 weken.**

2. **Als je in het 4e kwartaal van een jaar gemiddeld minimaal 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat.**
   - Dan moet je werkgever je een aangepaste arbeidsovereenkomst aanbieden.
   - Dat moet je werkgever doen vanaf 1 februari van het volgende jaar.
   - Je mag zelf beslissen of je deze aanbieding accepteert of niet.
   - Voor deze aanbieding geldt:
     - » Je werkgever gaat uit van het aantal uren dat je in het 4e kwartaal gemiddeld betaald hebt gekregen, afgerond op halve uren.
     - » De arbeidsduur kan maximaal 48 uur per week zijn.
     - » De aanbieding is in lijn met de Arbeidstijdenwet.
     - » Je beslist binnen 7 werkdagen of je de aanbieding accepteert.

   Nb: er wordt gekeken naar periode 10 tot en met 13 als je per 4 weken betaald krijgt. De aanbieding is dan vanaf periode 2 van het volgende jaar.

3. **Als je de aanbieding van punt 2 accepteert, bekijkt je werkgever ook daarna per kwartaal of je meer uren hebt gewerkt.**
   - Je werkgever bekijkt dan ook elk kwartaal daarna of je gemiddeld minimaal 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat.
   - Zo ja, dan biedt je werkgever je met ingang van het daaropvolgende kwartaal een aangepaste arbeidsovereenkomst aan.
   - Ook voor deze aanbieding geldt:
     - » Je werkgever gaat uit van het aantal uren dat je in het voorgaande kwartaal gemiddeld betaald hebt gekregen, afgerond op halve uren.
     - » De arbeidsduur kan maximaal 48 uur per week zijn.
     - » De aanbieding is in lijn met de Arbeidstijdenwet.
     - » Je beslist binnen 7 werkdagen of je de aanbieding accepteert

Je werkgever herhaalt dit elk kwartaal op deze manier.
Accepteer je de aanbieding niet? Dan geldt punt 2 weer vanaf de start van het volgende jaar (gebaseerd op het 4e kwartaal van het voorgaande jaar).

Nb: er wordt gekeken naar periode 1 tot en met 3 als je per 4 weken betaald krijgt. De aanbieding is dan vanaf periode 4 en zo verder.

4. **In de volgende situaties kijkt je werkgever naar een jaar in plaats van een kwartaal om te bepalen of je gemiddeld minimaal 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat:**
   - Als je werkt op een object met een vaste bedrijfssluiting (volgens artikel 9 lid 3b cao).
   - Als je werkt met een spaarurenregeling in de specialistische reiniging (volgens artikel 8 B-deel).
   - Als je werkt met een spaarurenregeling bij een hotel (volgens artikel 6 D-deel). Dit wijkt dan af van punt 2. Punt 3 geldt dan niet.

5. **Punt 2, 3 en 4 gelden niet in de volgende situaties:**
   - Als je bedrijf minder dan 10 werknemers heeft (volgens artikel 2 lid 18 van de Wet Flexibel Werken).
   - Als je meer werkt omdat je een collega vervangt. Dit heeft je werkgever schriftelijk bevestigd.
   - Als je een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht hebt (zie artikel 9 lid 3a cao).

6. **Als je minder dan gemiddeld 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat.**
   Dan kan je een beroep doen op het ‘wettelijk rechtsvermoeden’ om de omvang van je arbeidsovereenkomst te bepalen. Dat staat in artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 14
WAT IS JE ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJD?

1. **Jij en je werkgever houden zich aan de Arbeidstijdenwet (ATW).**

2. **Als je meer werkgevers hebt, moet je dat doorgeven aan iedere werkgever.**
   Heb je meer werkgevers? Dan regelt de Arbeidstijdenwet wat jij en je werkgever moeten doen om je aan de wet te houden. Dit staat in de artikelen 5:15 lid 6 en 7 van de Arbeidstijdenwet. Dit betekent in ieder geval:

   Als je in dienst treedt, vraagt je werkgever of je ook bij andere werkgevers werkt.
   - Als dat zo is dan vraagt je werkgever hoeveel uur je bij je andere werkgevers werkt en wat de werktijden zijn.
   - Je werkgever overlegt met jou om ervoor te zorgen dat jullie je houden aan de Arbeidstijdenwet.
   - Je werkgever mag zo vaak als nodig vragen of je meerdere werkgevers hebt.

   Jij laat het altijd aan je werkgever weten als je bij meer dan 1 werkgever werkt.
   - Dit doe je ook als de werkgever hier niet naar vraagt.
   - Het maakt niet uit of dit binnen of buiten de schoonmaakbranche is.
   - Je meldt aan je werkgever hoeveel uren je werkt en op welke tijden.
   - Je laat het elke werkgever direct weten als het aantal uren of je werktijden veranderen.

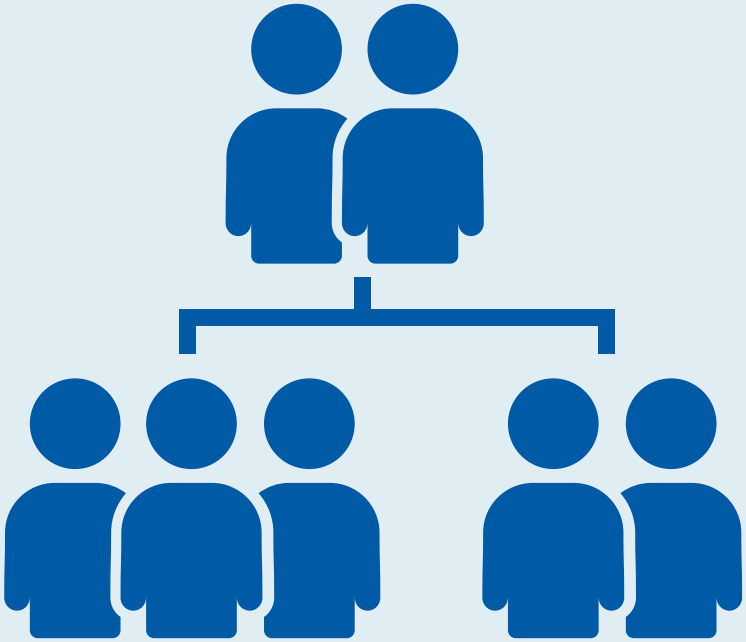
3. **Als je volgens je rooster zowel overdag, als ’s avonds als ’s nachts werkt.**
   Dan geldt voor jou:
   - Je krijgt je rooster uiterlijk 4 weken van tevoren.
   - Een dienst is minimaal 4 uur en maximaal 9 uur per dag. Je hebt geen gebroken diensten.
   - De normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week bereik je over gemiddeld 12 weken. Dit wijkt af van artikel 13 van deze cao.
   - Per 52 weken werk je maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 2.00 uur. Of je werkt maximaal 38 uur tussen 0.00 uur en 6.00 uur per 2 weken.
   - Tijdens een loonperiode van 4 weken word je maximaal 20 diensten ingeroosterd.

4. **In de volgende situatie heb je recht op een betaalde pauze:**
   Werk je in een dienst van minimaal 4,5 uur? En valt minimaal 1 uur werktijd tussen 0.00 en 6.00 uur? Dan heb je recht op een pauze van 0,5 uur tijdens deze dienst. Deze pauze krijg je doorbetaald op basis van het uurloon volgens artikel 1 lid 8 van deze cao.

5. **Je minimale uitbetaling per dienst is 1 uur.**
   Een dienst is een aaneengesloten periode waarin je arbeid verricht (inclusief pauzes en reistijd als je op aansluitende objecten werkt).

6. **Als je werkgever je nieuw werk geeft nadat je klaar bent met je normale werk.**
   Dan geldt de tijd tussen de normale en de nieuwe werkzaamheden als arbeidstijd. Dit kan maximaal een uur zijn.

7. FUNCTIE-INDELING



ARTIKEL 15
DIT GELDT VOOR JE FUNCTIE-INDELING

1. **Je werkgever moet je functie indelen.**
   Je werkgever deelt je in een functie en loongroep in. Hierdoor weet jij in welke functie je werkt en welk loon je hoort te krijgen. De indeling maakt je werkgever op basis van niveau onderscheidende kenmerken (NOK) en referentiefuncties.

2. **Wat kun je doen als je het niet eens bent met de indeling van je functie?**
   Je kan de RAS vragen om hier uitspraak over te doen. De RAS rekent hiervoor geen kosten. Goed om te weten:
   - Hoe de procedure werkt staat in bijlage VIII van deze cao.
   - Je vindt de referentiefuncties in bijlage II van deze cao.
   - Je vindt een omschrijving van de NOK's, de referentiefuncties en het functiehandboek op www.ras.nl.

3. **De referentiefuncties worden iedere 5 jaar bijgewerkt.**

4. **Je kunt in meerdere functies worden ingedeeld.**
   - Dat kan als je de verschillende functies op verschillende objecten uitvoert.
   - Heb je verschillende functies op 1 object? Dan krijg je alle uren volgens het hoogste uurloon betaald.

8. LOON



ARTIKEL 16
JE KRIJGT LOON VOLGENS HET LOONGEBOUW

Wat je moet weten over het loongebouw.

1. Het loongebouw gaat uit van 6 loongroepen (loongroep 1 tot en met 6). Alle schalen hebben een beginloon en 4 treden.

   Let op: op 1 januari 2024 is trede 0 vervallen.
   Dit betekent:
   - Kom je nieuw in dienst? Dan kom je in trede 1. Je groeit door in dienstjaren na een jaar nadat je in dienst bent gekomen (naar trede 2 en verder). Bijvoorbeeld: Je komt op 1 september 2024 in dienst. Je komt in trede 1. Je groeit door naar trede 2 vanaf 1 september 2025.
   - Zat je op 31 december 2023 in trede 0? Dan zit je vanaf 1 januari 2024 in trede 1. Je groeit door in dienstjaren vanaf 1 januari 2025 (naar trede 2), vanaf 1 januari 2026 (naar trede 3) en vanaf 1 januari 2027 (naar trede 4).
2. Je krijgt minimaal het basisuurloon dat hoort bij je leeftijd of bij het aantal dienstjaren van de loongroep waarin je functie is ingedeeld volgens bijlage II van deze cao.
3. De jeugdlonen bestaan uit een percentage van het basisuurloon trede 1.
4. Ben je 19 jaar of jonger? Dan wordt je basisuurloon verhoogd met ingang van de betaalperiode waarin je verjaardag valt.
5. Je bouwt dienstjaren op vanaf je 20e jaar.
6. Ben je door een contractswisseling in dienst gekomen? Dan neem je het aantal dienstjaren bij je vorige werkgever mee.
7. Om te berekenen hoeveel treden (of dienstjaren) je hebt, telt een voorafgaande periode van uitzenden mee.
8. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin je het aantal dienstjaren bereikt.
9. Heb je 6 maanden of langer in de afgelopen 12 maanden niet gewerkt omdat je arbeidsongeschikt bent of was? Of omdat je onbetaald verlof hebt opgenomen? Dan kan je werkgever besluiten geen dienstjaar toe te kennen. Zwangerschaps- en bevallingsverlof tellen hiervoor niet mee.

Dit geldt voor inschaling en promotie.

10. Als nieuwe werknemer word je ingeschaald op basis van de aard van de werkzaamheden en de eisen die hierbij horen.
    - Bij deze inschaling gaat de werkgever uit van trede 1 in de loongroep die hoort bij de functie.
    - Als je relevante ervaring hebt, kan de werkgever je in een hogere trede plaatsen van dezelfde loongroep.
11. Ga je uit dienst bij je werkgever en kom je binnen 1 jaar weer bij deze zelfde werkgever in dezelfde functie in dienst? Dan word je ingeschaald op het aantal dienstjaren dat je bij deze werkgever al had opgebouwd.

12. Maak je promotie en word je ingedeeld in een hogere functie- en loongroep?
    - Dan word je, ongeacht je dienstjaren, ingeschaald in het naastliggende hogere basisuurloon in de nieuwe loongroep. Zo ga je er financieel op vooruit.
    - Je dienstjaren van de oude loongroep vervallen voor de inschaling in de nieuwe loongroep.
    - Je groeit door in dienstjaren vanaf 1 jaar na deze promotie.
    - Dit gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin je dat volgende dienstjaar bereikt.

ARTIKEL 17
ALS JE ONDER DE PARTICIPATIEWET VALT

1. **Je kunt het wettelijk minimumloon krijgen:**
    - als je werkgever voor jou loonkostensubsidie kan krijgen volgens de Participatiewet;
    - als je een Wajong-uitkering krijgt volgens de Participatiewet en je werkgever in aanmerking komt voor loondispensatie (via het UWV).

2. **Na 2 jaar mag je de basis(vak)opleiding volgen en je diploma bij het RAS-Examenbureau halen. Dit doe je in overleg met je (SW-)begeleider. Als je slaagt, word je ingeschaald in het loongebouw (trede 1) en is artikel 16 van deze cao van toepassing.**

3. **Je kan deelcertificaten aanvragen als je niet overal voor slaagt. Ben je niet voor alle onderdelen van de basis(vak)opleiding geslaagd? En is de kans niet groot dat je wel voor alle onderdelen slaagt met een herexamen? Dan kan het RAS-Examenbureau besluiten je deelcertificaten te geven.**
    - Je krijgt dan deelcertificaten voor de onderdelen waarvoor je wél voldoende punten hebt gehaald.
    - Met dit certificaat voldoe je aan de voorwaarde van artikel 44 lid 3, 2e bullet van deze cao.
    - Jij of je werkgever kan dit deelcertificaat aanvragen bij het RAS-Examenbureau. Je moet goed uitleggen waarom je een deelcertificaat zou moeten krijgen.

ARTIKEL 18
WANNEER DE BASISUURLONEN OMHOOGGAAN

De verhogingen zijn:
- Per 1 januari 2027: 3,1%
- Per 1 januari 2028: 3%

Bij een cao-loonsverhoging worden de basisuurlonen verhoogd. Je ziet in de loontabellen in bijlage III van deze cao welk loon hierbij hoort. Dit betekent dat de loonsverhoging wordt toegepast over je basisuurloon op basis van de trede waarin jij op het moment van de loonsverhoging bent ingedeeld. Heb je een loon dat hoger is dan het voor jouw geldende basisuurloon? De cao-loonsverhoging gaat dan alleen over je basisuurloon, behalve als je dit anders met je werkgever hebt afgesproken.

ARTIKEL 19
JE BEREIKT NA 1 JANUARI 2025 EN VOOR 1 JANUARI 2027 JE 20E BRANCHEJAAR. JE KRIJGT EEN LOYALITEITSBONUS

1. **Je krijgt in januari 2027 een loyaliteitsbonus van je werkgever. Deze krijg je als je op 1 januari 2027 voldoet aan de volgende voorwaarden:**
    - Je valt onder het A-, B- of D-deel van de cao;
    - Je bereikt je 20e branchejaar na 1 januari 2025 en voor 1 januari 2027.
        - » Branchejaren zijn jaren die je hebt gewerkt bij een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf en deze cao op je van toepassing was;
        - » Heb je 1 jaar niet gewerkt of heb je in een andere branche gewerkt? Dan begint de opbouw van je branchejaren opnieuw. Je branchejaren van daarvoor vervallen;
    - De werkgever waar je op 1 januari 2027 werkzaam bent, betaalt je de bonus.
    - Heb je de loyaliteitsbonus ontvangen in januari 2025, dan krijg je deze niet opnieuw.
    - Om te bepalen hoeveel branchejaren je hebt, wordt gekeken naar gegevens van Pensioenfonds Schoonmaak.
    - Voldoe je (waarschijnlijk) op 1 januari 2027 aan de voorwaarden van dit lid? Dan krijg je daarover van de RAS bericht. Je werkgever krijgt een kopie van dit bericht. Zo weet je werkgever ook dat je aan de voorwaarden voldoet.

2. **De hoogte van de loyaliteitsbonus is:**
    - Maximaal € 1.000 bruto als je gemiddeld 38 (of meer) uur per week werkt. Werk je minder dan 38 uur per week? Dan krijg je de loyaliteitsbonus naar verhouding tot het aantal uren dat je werkt (naar rato).
    - Om te bepalen hoeveel uur je gemiddeld per week werkt, kijkt je werkgever naar de perioden januari 2026 tot en met juni 2026 (loonperioden 1 tot en met 6 als je per 4 weken betaald krijgt). Daarbij geldt;
        - » Werk je op 1 januari 2027 bij meerdere werkgevers die onder deze cao vallen, dan krijg je de loyaliteitsbonus bij deze werkgevers (naar rato) betaald;
        - » Neem je deel aan het Generatiepact (artikel 48 van deze cao)? Dan worden de uren die je bent gestopt met werken niet meegerekend.

3. **Wanneer krijg je de loyaliteitsbonus?**
    - Je krijgt de loyaliteitsbonus in januari 2027.
    - De loyaliteitsbonus krijg je van je werkgever bruto. Dat betekent dat daar nog pensioenpremie, belasting en andere premies van afgaan. Ook betaalt je werkgever hierover werkgeverslasten.
    - Je loyaliteitsbonus telt niet mee bij het berekenen van je vakantietoeslag (zie artikel 26 van deze cao) en je eindejaarsuitkering (zie artikel 20 van deze cao).

4. Als werkgever kan je de kosten voor de loyaliteitsbonus bij de RAS declareren. Dit werkt zo:

- Je kan de aan de werknemer betaalde bruto loyaliteitsbonus declareren (vermeerderd met een opslag voor de sociale lasten);
- Dit kan tussen 1 februari 2027 en 1 augustus 2027;
- Dit doe je via www.ras.nl;
- Stuur bij deze declaratie in ieder geval mee:
  - » De loonstrook van de werknemer waarop de loyaliteitsbonus staat;
  - » Een bewijs van betaling (per werknemer).
- De RAS kan hieraan extra voorwaarden stellen. Ook kan zij (steekproefsgewijs) controleren of is voldaan aan de voorwaarden in dit artikel. Hiervoor kijkt de RAS naar de gegevens die zij heeft van Pensioenfonds Schoonmaak over het aantal branchejaren en de gewerkte uren per werknemer;
- De RAS neemt een declaratie binnen 4 weken in behandeling. Zij streeft ernaar om binnen 8 weken na ontvangst van een volledige declaratie, het verzoek te beoordelen en de vergoeding te betalen;
- Als de RAS vaststelt dat er sprake is van oneigenlijk gebruik van deze regeling, wijst zij de declaratie geheel of gedeeltelijk af, of kan zij een uitgekeerd bedrag terugvorderen. Dat kan de RAS doen net zoals dat staat in de artikelen 9 (terugvordering) en 10 (hardheidsclausule) van Bijlage XVIIA van deze cao (reglement Generatiepact in verband met zwaar werk voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche);
- Om deze bonus te financieren, heft de RAS in 2027 en 2028 een extra kostendekkende premie (zie artikel 61 lid 2 van deze cao).

ARTIKEL 19A
JE BEREIKT JE 20E BRANCHEJAAR. JE KRIJGT EEN LOYALITEITSBONUS

1. Je krijgt een loyaliteitsbonus van je werkgever. Deze krijg je als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je valt onder het A-, B- of D-deel van de cao;
- Je bereikt je 20e branchejaar op of na 1 januari 2027.
  - » Branchejaren zijn jaren die je hebt gewerkt bij een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf en deze cao op je van toepassing was;
  - » Heb je 1 jaar niet gewerkt of heb je in een andere branche gewerkt? Dan begint de opbouw van je branchejaren opnieuw. Je branchejaren van daarvoor vervallen;
- De werkgever waar je bij het bereiken van je 20e branchejaar werkzaam bent, betaalt je de bonus.
- Heb je de loyaliteitsbonus eerder ontvangen, dan krijg je deze niet opnieuw.
- Om te bepalen hoeveel branchejaren je hebt, wordt gekeken naar gegevens van Pensioenfonds Schoonmaak.
- Voldoe je (waarschijnlijk) aan de voorwaarden van dit lid? Dan krijg je daarover van de RAS bericht. Je werkgever krijgt een kopie van dit bericht. Zo weet je werkgever ook dat je aan de voorwaarden voldoet.

2. De hoogte van de loyaliteitsbonus is:

- Maximaal € 1.000 bruto als je gemiddeld 38 (of meer) uur per week werkt. Werk je minder dan 38 uur per week? Dan krijg je de loyaliteitsbonus naar verhouding tot het aantal uren dat je werkt (naar rato).
- Bereik je het 20e branchejaar in de 1e helft van het kalenderjaar. Om te bepalen hoeveel uur je gemiddeld per week werkt, kijkt je werkgever naar de perioden januari tot en met juni van het voorgaande kalenderjaar (loonperioden 1 tot en met 6 als je per 4 weken betaald krijgt).
- Bereik je het 20e branchejaar in de 2e helft van het kalenderjaar. Om te bepalen hoeveel uur je gemiddeld per week werkt, kijkt je werkgever naar de perioden juli tot en met december van het lopende kalenderjaar (loonperioden 7 tot en met 13 als je per 4 weken betaald krijgt).
- Werk je bij meerdere werkgevers die onder deze cao vallen, dan krijg je de loyaliteitsbonus bij deze werkgevers (naar rato) betaald;
- Neem je deel aan het Generatiepact (artikel 48 van deze cao)? Dan worden de uren die je bent gestopt met werken niet meegerekend.

3. Wanneer krijg je de loyaliteitsbonus

- Je krijgt de loyaliteitsbonus betaald in de loonperiode die volgt op de loonperiode waarin je het 20e branchejaar hebt bereikt;
- De loyaliteitsbonus krijg je van je werkgever bruto. Dat betekent dat daar nog pensioenpremie, belasting en andere premies van afgaan. Ook betaalt je werkgever hierover werkgeverslasten;
- Je loyaliteitsbonus telt niet mee bij het berekenen van je vakantietoeslag (zie artikel 26 van deze cao) en je eindejaarsuitkering (zie artikel 20 van deze cao).

4. Als werkgever kan je de kosten voor de loyaliteitsbonus bij de RAS declareren. Dit werkt zo:

- Je kan de aan de werknemer betaalde bruto loyaliteitsbonus declareren (vermeerderd met een opslag voor de sociale lasten);
- Dit doe je binnen 6 maanden nadat je de loyaliteitsbonus aan je werknemer hebt betaald;
- Dit doe je via www.ras.nl;
- Stuur bij deze declaratie in ieder geval mee:
  - » De loonstrook van de werknemer waarop de loyaliteitsbonus staat;
  - » Een bewijs van betaling (per werknemer).
- De RAS kan hieraan extra voorwaarden stellen. Ook kan zij (steekproefsgewijs) controleren of is voldaan aan de voorwaarden in dit artikel. Hiervoor kijkt de RAS naar de gegevens die zij heeft van Pensioenfonds Schoonmaak over het aantal branchejaren en de gewerkte uren per werknemer;
- De RAS neemt een declaratie binnen 4 weken in behandeling. Zij streeft ernaar om binnen 8 weken na ontvangst van een volledige declaratie, het verzoek te beoordelen en de vergoeding te betalen;
- Als de RAS vaststelt dat er sprake is van oneigenlijk gebruik van deze regeling, wijst zij de declaratie geheel of gedeeltelijk af, of kan zij een uitgekeerd bedrag terugvorderen. Dat kan de RAS doen net zoals dat staat in de artikelen 9 (terugvordering) en 10 (hardheidsclausule) van Bijlage XVIIA van deze cao (reglement Generatiepact in verband met zwaar werk voor de schoonmaak- en

glazenwassersbranche);
- Om deze bonus te financieren, heft de RAS in 2027 en 2028 een extra kostendekkende premie (zie artikel 61 lid 2 van deze cao).

ARTIKEL 20
JE KRIJGT EEN EINDEJAARSUITKERING

1. **Je krijgt een eindejaarsuitkering van je werkgever.**
   Ben je op 31 december (of aan het einde van je dienstverband) minimaal 6 maanden onafgebroken in dienst bij je werkgever? Dan krijg je een eindejaarsuitkering.

2. **De hoogte van de eindejaarsuitkering is 5%.**

3. **De eindejaarsuitkering wordt berekend over je bruto-inkomen in de referteperiode.**
   Dit bedoelen we met bruto-inkomen:
   Het loon dat je hebt verdiend in de referteperiode bij je werkgever. Dit is inclusief alle toeslagen behalve de vakantietoeslag, de loyaliteitsbonus en de vereenvoudigingstoeslag (VET).

   Dit bedoelen we met de referteperiode:
   - Als je je loon per maand krijgt: wat je hebt verdiend op basis van je uurloon in de maanden januari tot en met november gedeeld door 11 en vervolgens vermenigvuldigd met 12.
   - Als je je loon per 4 weken krijgt: wat je hebt verdiend op basis van je uurloon in de loonperioden 1 tot en met 12 gedeeld door 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 13.

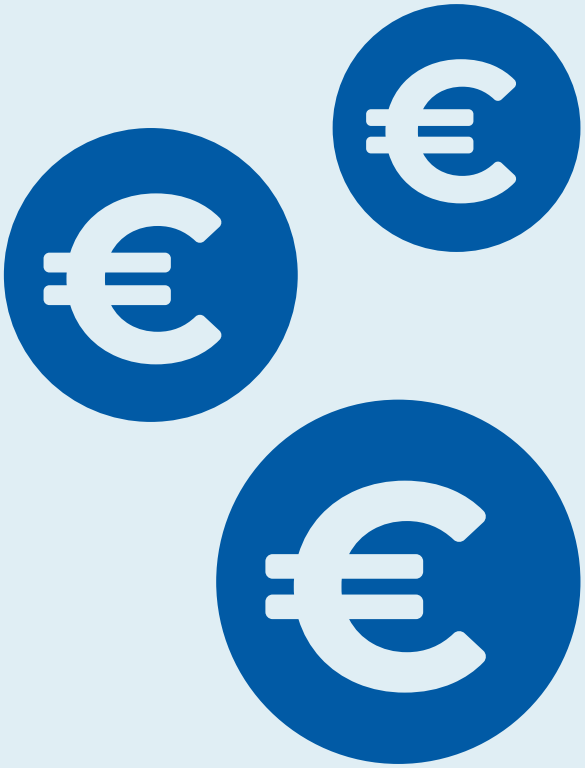
4. **Je krijgt je eindejaarsuitkering betaald vóór 15 december van het jaar.**

5. **Je krijgt je eindejaarsuitkering direct uitbetaald:**
   - als je dienstverband eindigt;
   - bij een contractswisseling.

   Je krijgt dan de eindejaarsuitkering uitbetaald, berekend over het bruto-inkomen dat je tot dan toe hebt verdiend in de referteperiode.

6. **Je krijgt de eindejaarsuitkering netto uitgekeerd als een reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer. Dit geldt tot 1 januari 2027.**
   Als je geen reiskosten hebt ontvangen of niet alle reiskosten (op basis van de regels van de Belastingdienst) vergoed hebt gekregen.

9. TOESLAGEN



Je hebt recht op de volgende toeslagen:

ARTIKEL 21
JE KRIJGT EEN TOESLAG ALS JE BUITEN WERKTIJD BEREIKBAAR OF OPROEPBAAR MOET ZIJN (CONSIGNATIE)

1. **Als objectleider kun je een toeslag krijgen.**
   Ben je (ambulant) objectleider en heb je afgesproken dat je buiten je werktijd direct oproepbaar moet zijn? Dan krijg je een consignatietoeslag van € 1,- bruto per uur dat je oproepbaar moet zijn (geconsigneerd uur).

2. **Andere werknemers hoeven niet verplicht bereikbaar te zijn buiten werktijd.**
   Behalve als je hierover afspraken hebt gemaakt met je werkgever.

ARTIKEL 22
JE KRIJGT EEN TOESLAG ALS JE TIJDENS BIJZONDERE UREN OF OP FEESTDAGEN WERKT

1. **Je krijgt de volgende toeslagen bovenop je basisuurloon op bijzondere uren of feestdagen:**

VAN / TOT	MA	DI	WO	DO	VR	WEEKEND	FEESTDAGEN
00.00 - 06.00 uur	50%	30%	30%	30%	30%	50%	150%
06.00 - 21.30 uur	0%	0%	0%	0%	0%	50%	150%
21.30 - 24.00 uur	30%	30%	30%	30%	50%	50%	150%

   Let op! Werk je in hotels? Dan geldt een andere regeling. Deze lees je in het D-deel van deze cao.

2. **Feestdagen zijn:**
   - Nieuwjaarsdag
   - 1e en 2e Paasdag
   - Hemelvaartsdag
   - 1e en 2e Pinksterdag
   - 1e en 2e Kerstdag
   - Koningsdag
   - 5 mei in lustrumjaren: in 2030

Bij feestdagen kunnen de volgende situaties zich voordoen:
- Je werkt op een feestdag. Je krijgt dan een toeslag van 150% bovenop je basisuurloon.
- Het object is op de feestdag gesloten. Jij werkt normaalgesproken op deze dag op dit object. Je krijgt dan je normale loon. Je levert geen verlofdag in.
- Je bent ingeroosterd op een feestdag, maar je wilt een vrije dag. Je kunt je werkgever vragen om vrij te zijn. Je krijgt je loon dan doorbetaald, maar je krijgt geen feestdagentoeslag. Je werkgever houdt geen vakantie-uren in.

ARTIKEL 23
VERVALLEN

ARTIKEL 24
JE KRIJGT EEN TOESLAG ALS JE BEDRIJFSHULPVERLENER BENT

Heeft je werkgever je aangewezen als bedrijfshulpverlener volgens de Arbeidsomstandighedenwet? Dan krijg je een toeslag van € 10,- bruto per week.

ARTIKEL 25
ALS JE TIJDELIJK IN EEN FUNCTIE WERKT WAARVOOR EEN HOGERE LOONGROEP GELDT

Dan krijg je het uurloon dat bij deze functie hoort. Hiervoor geldt artikel 8 lid 3 van deze cao. Je werkgever moet je dit schriftelijk laten weten.

ARTIKEL 26
JE KRIJGT EEN VAKANTIETOESLAG

1. **De vakantietoeslag is 8%.**
   Je krijgt deze in de maand mei betaald. Jij en je werkgever mogen hierover geen andere afspraken maken. Behalve als er een all-in-loon is afgesproken (volgens artikel 9 lid 3 sub c en d van deze cao).

2. **De vakantietoeslag wordt berekend op de volgende manier:**
   a. Je krijgt betaald per maand: het loon over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.
   b. Je krijgt betaald per 4 weken: het loon over periode 5 van het voorafgaande jaar tot en met periode 4 van het lopende jaar.

10. MANIER VAN BETALEN



ARTIKEL 27
ZO KRIJG JE BETAALD

1. **Je krijgt per iedere 4 weken of maand betaald (loontijdvak).**
   Je werkgever maakt het netto loonbedrag over naar je bankrekeningnummer. Dat doet hij uiterlijk binnen 1 week na afloop van het loontijdvak.

2. **Je krijgt iedere 4 weken of maand een loonspecificatie.**
   Deze krijg je digitaal. Als je dat wilt, moet je deze op papier krijgen. Op de specificatie moet duidelijk leesbaar staan:
   a. Je naam en loonnummer en de naam van je werkgever
   b. De periode waarop de betaling betrekking heeft
   c. Aantal gewerkte dagen
   d. Aantal gewerkte uren
   e. De objecten waar je werkt
      - Dit mag niet als je bij particulieren schoonmaakt
   f. Aantal dagen of uren vakantie/wettig verzuim
   g. Overuren
   h. Opgebouwde vakantie-uren met een onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren
   i. (Uur)loonbedrag, met daarbij vermeld welke deel van het bedrag bestaat uit toeslagen en VET
   j. Het geldende wettelijk minimumuurloon
   k. Verschuldigde loonheffing
   l. Ingehouden premies sociale verzekeringswetten
   m. Ingehouden pensioenpremie
   n. De eindejaarsuitkering (het percentage volgens artikel 20 van deze cao en de hoogte van de eindejaarsuitkering in de periode van betaling)
   o. Netto loonbedrag
   p. Of je een overeenkomst hebt voor bepaalde of onbepaalde tijd en of het een oproepovereenkomst is
   q. Bij een all-in loon: onderscheid tussen het (uur-)loonbedrag, de vakantietoeslag en de betaling voor de vakantie-uren

3. **Als werkgever geef je een urenstaat aan de vakbond als deze daar om vraagt.**

11. VAKANTIE EN VERLOF



ARTIKEL 28
JE HEBT VAKANTIE

1. **Je bouwt vakantie-uren op.**
   - Je bouwt 10% vakantie op over ieder uur of deel daarvan dat je betaald krijgt.
   - Deze 10% bestaat uit 7,69% wettelijke vakantie-uren en 2,31% bovenwettelijke vakantie-uren.

2. **Je hebt wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren.**
   - Wettelijke vakantie-uren is het aantal dat je krijgt volgens de wet.
   - Bovenwettelijke vakantie-uren is het aantal dat je volgens de cao extra krijgt.

3. **Je bouwt ook vakantie op over uren die je extra werkt.**

4. **Je krijgt je loon doorbetaald als je vakantie neemt.**

5. **Zoveel vakantie-uren kun je opnemen:**
   - Je bepaalt wanneer je vakantie wil opnemen. Je spreekt met je werkgever af wanneer en voor hoe lang.
   - Ben je nieuw in dienst? Dan kun je de eerste 3 maanden maximaal 49,4 vakantie-uren opnemen.
     Let op:
     - » Dit aantal geldt als je fulltime werkt.
     - » Behalve als je met je werkgever meer uren hebt afgesproken.
   - Ben je langer dan 3 maanden in dienst of ben je via contractswisseling in dienst gekomen? Dan mag je je vakantie-uren die je over het hele jaar opbouwt eerder opnemen. Dus al voordat je deze hebt opgebouwd.

6. **Je werkgever laat je weten hoeveel vakantie-uren je kunt opbouwen.**
   Dit laat hij je aan het begin van het jaar weten. Dit doet hij op basis van de uren in je arbeidsovereenkomst.

7. **Stop je met werken? Dan kijkt je werkgever of je niet te veel vakantie-uren hebt opgenomen.**
   Heb je te veel vakantie opgenomen? Dan mag je werkgever dat inhouden op je loon.

8. **Je werkgever kan je verplichten om 3 weken vakantie per jaar op te nemen.**
   Daarmee kan je werkgever voorkomen dat je geen of te weinig vakantie opneemt.

9. **Je kunt ook een collectieve vakantie hebben.**
   - Deze collectieve vakantie kan maximaal 3 weken zijn. En is altijd in juli of augustus.
   - Hiervoor moet de ondernemingsraad wel eerst toestemming geven.
   - Heeft jouw bedrijf geen ondernemingsraad? Dan moet de meerderheid van de werknemers die werken op het object akkoord gaan met de collectieve vakantie.

10. **Je kunt vakantiedagen opnemen op niet-christelijke feestdagen.**
    Dat kan alleen als het werk zonder problemen kan doorgaan.

11. Je hoort van je werkgever wanneer je vakantie-uren vervallen.
Dat betekent dat je deze kwijt bent. Dit hoor je op tijd. Zodat je deze vakantie-uren alsnog kunt opnemen voordat ze vervallen. Laat je werkgever je dit niet op tijd weten? Dan vervallen deze vakantie-uren niet.
- Sommige vakantie-uren raak je na 1 jaar kwijt. Dat geldt voor de uren die je volgens de wet krijgt (wettelijke vakantiedagen).
- Sommige vakantie-uren raak je na 5 jaar kwijt. Dat geldt voor de uren die je volgens deze cao extra krijgt (bovenwettelijke vakantiedagen).

12. Een deel van je vakantie-uren kun je laten uitbetalen.
- Dit geldt alleen voor de uren die je volgens deze cao dat jaar extra krijgt (bovenwettelijke vakantiedagen).
- Dat kan als je deze niet wilt opnemen. Dat kan 2 keer per jaar. Dit vraag je aan je werkgever.
- Je kunt vakantie-uren niet per maand laten uitbetalen.

ARTIKEL 29
DIT GELDT VOOR JE VAKANTIE-UREN ALS JE ARBEIDSONGESCHIKT BENT

1. **Je bouwt vakantie-uren op als je arbeidsongeschikt bent.**
Je bouwt niet altijd bovenwettelijke vakantie-uren op. Dit lees je in artikel 33 lid 3 van deze cao.

2. **Uren die je arbeidsongeschikt bent, zijn geen vakantie-uren.**
Kun je niet werken omdat je arbeidsongeschikt bent? Dan mogen deze uren niet worden vermeld als vakantie-uren.

3. **Als je vrijgesteld wil worden van je re-integratieverplichtingen, dan zijn dit wel vakantie-uren.**
Ben je arbeidsongeschikt en wil je worden vrijgesteld van je re-integratieverplichtingen? Dan moet je wel vakantie-uren opnemen.

ARTIKEL 30
JE HEBT RECHT OP BETAALD VERLOF

In de volgende situaties heb je recht op betaald verlof:

1. **Als je gaat trouwen.**
Dan krijg je 1 dag betaald verlof en dus krijg je je loon doorbetaald. Dit geldt ook als je geregistreerd partners wordt of een samenlevingscontract tekent bij de notaris.

2. **Als je partner, vader, moeder of kind overlijdt.**
Dan krijg je vanaf de dag van overlijden 5 werkdagen achter elkaar betaald verlof. Je krijgt je loon doorbetaald over de uren die je normaal op deze dagen zou werken. Werk je ook in het weekend? Dan tel je deze dagen erbij op. Dit geldt als je echtgeno(o)t(e), (stief)vader, (stief)moeder, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, schoonzoon, schoondochter, schoonmoeder of schoonvader is overleden. Dit heten bloed- en aanverwanten in de 1e graad.

3. **Als iemand anders in je familie overlijdt.**
Dan krijg je 2 dagen betaald verlof om bij de crematie of begrafenis te zijn. Je loon wordt over deze dagen doorbetaald als je op die dagen normaal werkt. Dit geldt als je (schoon)grootouder, (schoon)broer, (schoon)zus of kleinkind overlijdt. Dit heten bloed- en aanverwanten in de 2e graad.

4. **Als je naar het buitenland moet door een overlijden in je familie.**
Moet je naar het buitenland door het overlijden van een bloed- of aanverwante in de 2e graad? Dan kun je hiervoor betaald of onbetaald verlof opnemen.

In bijlage XIV van deze cao lees je de verlofregelingen volgens de Wet arbeid en zorg.

ARTIKEL 31
JE BENT OP JE VERJAARDAG VRIJ

Daarvoor geldt:
- Je werkgever kan hiertegen alleen ‘nee’ zeggen als hij een goede reden heeft. Dat wil zeggen: als deze kan aantonen dat er bedrijfseconomische omstandigheden zijn die het onmogelijk maken om je op die dag vrij te geven. Bijvoorbeeld als echt niemand anders je werk kan overnemen op die dag en het werk wel gedaan moet worden.
- Je spreekt dan direct een andere vrije dag af.
- Je krijgt het loon betaald over de uren die je normaal op deze dag gewerkt zou hebben.

ARTIKEL 32
OVERIG VERLOF

1. Als je mantelzorger bent kan dat invloed hebben op je werk. Vraag je om deze reden vrij? Dan mag je werkgever dat in principe niet weigeren.
2. Wil je onbetaald verlof opnemen? Dan stemt je werkgever hier zo veel mogelijk mee in. Je hoort van je werkgever wat dit betekent voor je sociale zekerheid en de opbouw van je pensioen.

12. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN GEZONDHEID



ARTIKEL 33
DIT GELDT VOOR DE BETALING VAN JE LOON ALS JE ARBEIDSONGESCHIKT WORDT

1. **Je krijgt de eerste 104 weken dat je arbeidsongeschikt bent, doorbetaald.**
   Je krijgt dan het volgende percentage van je loon:

   Als je 1e dag van arbeidsongeschiktheid is vóór 1 september 2026:

HOE LANG BEN JE IN DIENST?	HOEVEEL LOON KRIJG JE?
minder dan 6 maanden	70% van je dagloon
tussen 6 maanden en 2 jaar	90% van je dagloon
langer dan 2 jaar	100% van je dagloon

   Als je 1e dag van arbeidsongeschiktheid is op 1 september 2026 of later:

HOE LANG BEN JE IN DIENST?	HOEVEEL LOON KRIJG JE?
minder dan 2 jaar	85% van je dagloon
tussen 2 jaar en 6 jaar	90% van je dagloon
langer dan 6 jaar	100% van je dagloon

   Hierbij geldt het volgende:
   - Je leest in bijlage I van deze cao hoe je dagloon berekend wordt.
   - Je krijgt altijd minimaal het wettelijk minimumloon.
   - Je werkgever kijkt hoe lang je in dienst bent op de 1e dag van je arbeidsongeschiktheid. Dat percentage past hij toe en dit verandert niet meer zolang je arbeidsongeschikt blijft.
   - Werk je bij je werkgever door een contractswisseling? Dan telt de periode die je bij je vorige werkgever werkte ook mee om te bepalen hoe lang je in dienst bent.

2. **Soms betaalt je werkgever je loon langer dan 104 weken door.**
   - Namelijk als het UWV je werkgever dit verplicht. Dit heet een loonsanctie.
   - Je krijgt je loon dan maximaal 52 weken langer doorbetaald.
   - Blijkt later dat dit niet terecht is? Dan kan je werkgever het (zieken)geld dat te veel is betaald, aan je terugvragen.

3. **Ben je langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt? Dan geldt het volgende:**
   Je bouwt geen bovenwettelijke vakantie-uren meer op als je langer dan een half jaar arbeidsongeschikt bent.

4. **Als je arbeidsongeschikt bent door een bedrijfsongeval, krijg je 100% van je dagloon doorbetaald.**
   Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Je moet een bedrijfsongeval altijd binnen 24 uur nadat is vastgesteld dat je arbeidsongeschikt bent, bij je werkgever melden.

5. **Contact met je werkgever tijdens je arbeidsongeschiktheid**
   Tijdens je arbeidsongeschiktheid hou je zorgvuldig contact met je werkgever. Het contact is gericht op herstel en terugkeer naar je werk. Daarbij staat centraal wat je aankan. Je maakt met je werkgever afspraken over hoe en wanneer er contact is. Je werkgever mag geen druk op je uitoefenen. Samen met je werkgever doe je wat binnen je mogelijkheden ligt om te werken aan een passende en duurzame terugkeer naar je werk.

6. **Je werkgever kan je loon stoppen als hij vindt dat je niet arbeidsongeschikt bent.**
   Voordat je werkgever dat doet, vraagt hij hierover advies bij een deskundige. Je werkgever kan je loon ook tijdelijk stoppen.

7. **Je werkgever kan het betalen van je loon opschorten.**
   Je werkgever doet dit als je je niet houdt aan redelijke controlevoorschriften. Dit staat in artikel 7:629 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 33A
ALS WERKGEVER VOLG JE HET GEZONDHEIDSBELEID

1. **De sociale partners hebben een branchevisie op verzuim gemaakt.**
   Dit heet het gezondheidsbeleid. Het doel is om minder werknemers in het 2e ziektejaar te laten komen. Er is rekening gehouden met de wettelijke bepalingen.

2. **Dit is de kern van het gezondheidsbeleid:**
   - Als werkgever doe je je best om werknemers langere tijd gezond in dienst te houden. Je doet je best om ervoor te zorgen dat werknemers hun inkomen houden. En dat zo min mogelijk werknemers in de WIA komen. Dit betekent zo min mogelijk verzuimkosten.
   - De werknemer doet er alles aan om weer aan het werk te kunnen. Deze houdt zich aan de afspraken.
   - Lukt re-integreren niet bij de eigen werkgever? Dan zet deze zo vroeg mogelijk een interventie 2e spoor in. Dat doet hij met een gecertificeerd re-integratiebedrijf. Dit kan ook een bedrijf zijn dat het UWV goedkeurt. De werknemer spant zich hiervoor maximaal in.

3. **Het gezondheidsbeleid heeft 3 onderdelen:**
   1. Preventiebeleid
   2. Verzuimbeleid
   3. Re-integratiebeleid

   Je leest hierover meer in bijlage IXA van deze cao.

4. **Je leest een voorbeeld verzuimprotocol in bijlage IXB van deze cao.**
   Dit verzuimprotocol kun je als werkgever zelf aanpassen. Zodat deze past bij de organisatie.

13. UITKERINGEN



ARTIKEL 34
NABESTAANDEN KRIJGEN EEN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. **Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden een overlijdensuitkering.**
   Wie je nabestaanden zijn lees je in artikel 7:674 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.

2. **Zo wordt de overlijdensuitkering berekend:**
   - De uitkering wordt berekend over het loon van het resterende deel van de maand waarin je bent overleden plus de 2 maanden daarna (dit bedrag wordt verhoogd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).
   - Krijgen je nabestaanden nog geld uit de Ziektewet, WAO of WIA van het UWV? Dan wordt dit van de uitkering afgetrokken.

ARTIKEL 35
ALS JE WERK NIET UITGEVOERD KAN WORDEN DOOR ONWERKBAAR WEER

Onwerkbaar weer is bijvoorbeeld storm, vorst of sneeuw. Dan geldt voor jou en je werkgever het volgende:
- Je werkgever moet je loon doorbetalen.
- Je werkgever kan je ander werk laten doen, als je voor dit werk geschikt bent.
- Je werkgever kan na een aantal dagen onwerkbaar weer, namens jou een uitkering aanvragen bij het UWV (regeling Onwerkbaar Weer).
- Deze uitkering vult je werkgever 27 dagen lang aan tot 100% van je loon. Na 27 dagen vult je werkgever deze uitkering aan tot 90% van je loon. Dit geldt in afwijking op artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek.
- Meer over de regeling Onwerkbaar Weer lees je in bijlage XVI van deze cao.

14. REISKOSTEN EN REISTIJD



ARTIKEL 36
JE KRIJGT REISKOSTEN VERGOED (TOT 1 JANUARI 2027)

1. **Je krijgt woon-werkverkeer vergoed als je 60 kilometer of meer per dag moet reizen.**
   Is de totale reisafstand van je huisadres naar je werkadres(sen) (heen en terug) 60 kilometer of meer per dag? Dan krijg je alle reiskilometers vergoed tegen het maximaal fiscaal onbelaste bedrag (in 2026: 25 cent per kilometer).

2. **Je krijgt je woon-werkverkeer vergoed als je 20 kilometer of meer per dag moet reizen.**
   Is de totale reisafstand van je huisadres naar je werkadres(sen) (heen en terug) 20 kilometer of meer per dag (maar minder dan 60 kilometer per dag)? Dan krijg je alle reiskilometers vergoed tegen 14 cent per kilometer. Dit geldt niet als je werkgever al een reiskostenvergoeding geeft die beter is.

3. **Zo bepaalt je werkgever je reiskostenvergoeding:**
   a. Als je reist met het openbaar vervoer en je voldoet aan de voorwaarden van lid 1 of 2 van dit artikel: dan krijg je in plaats van een kilometervergoeding al je kosten voor het OV vergoed;
   b. Je reist met je eigen vervoermiddel: je krijgt een vergoeding van alle kilometers op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingregels volgens lid 1. Of je krijgt een vergoeding van alle kilometers tegen 14 cent per kilometer volgens lid 2.
   c. Je werkgever bepaalt de reisafstand en reistijd. Hij gebruikt voor alle werknemers dezelfde routeplanner en dezelfde manier om de route uit te rekenen. Behalve als er voor jou een goede reden is om hiervan af te wijken.

4. **Heeft je werkgever een regeling waarbinnen al je OV-kosten (ook als je minder dan 20 kilometer per dag moet reizen) worden vergoed?**
   Wat in de leden 1 en 2 staat, geldt dan niet. Behalve als het onredelijk is dat van je wordt gevraagd om met het openbaar vervoer (OV) te reizen. De regeling van je werkgever moet zijn afgesproken met de OR of de Personeelsvertegenwoordiging (of als die er niet zijn, met de werknemers zelf).

5. **Als je werkgever voor vervoer zorgt:**
   Dan betekent dat je woon-werkverkeer de afstand is van je woonadres naar de plek waar je in- en uitstapt (heen en terug).

6. **Als je binnen je regio wordt herplaatst:**
   Plaatst je werkgever je op een ander object binnen de regio waar je werkt? En neemt je totale reisafstand woon-werkverkeer hierdoor toe? Dan krijg je de extra kilometers woon-werkverkeer vergoed op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingsregels.

7. **Als je zelf verhuist en verder van je werkplek gaat wonen:**
   Verhuis je op eigen initiatief en neemt je totale reisafstand woon-werkverkeer hierdoor toe? Dan krijg je de kilometers woon-werkverkeer tot een maximum van 60 kilometer per dag (heen en terug) vergoed. Dit gemeten vanaf je werkplek. De hoogte van de vergoeding volgt uit de leden 1 en 2. Dit maximum geldt niet als je voor de verhuizing al meer dan 60 km per dag woon-werk verkeer had, dan houd je recht op een vergoeding van het oorspronkelijk aantal kilometers van vóór de verhuizing.

8. **Woon-werkverkeer dat je niet (of niet geheel) vergoed krijgt, ruilt je werkgever uit met je eindejaarsuitkering. Dit geldt tot 1 januari 2027.**
   Dit doet je werkgever volgens de belastingregels. Dit lees je in artikel 20 lid 6 van deze cao.

9. **Je krijgt reiskosten naar de Arbodienst vergoed.**
   - Je reist met openbaar vervoer: je krijgt alle kosten vergoed op basis van het openbaar vervoer.
   - Je reist met eigen vervoermiddel: je krijgt een vergoeding van alle kilometers op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingsregels.

ARTIKEL 36A
JE KRIJGT REISKOSTEN VERGOED (VANAF 1 JANUARI 2027)

1. **Je krijgt woon-werkverkeer vergoed.**

2. **Zo bepaalt je werkgever je reiskostenvergoeding:**
   a. Als je reist met het openbaar vervoer (OV). Dan krijg je al je kosten voor het OV vergoed;
   b. Je reist met je eigen vervoermiddel: je krijgt een vergoeding van alle kilometers op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingsregels. Dit met een maximum van 25 cent per kilometer;
   c. Je werkgever bepaalt de reisafstand en reistijd. Hij gebruikt voor alle werknemers dezelfde routeplanner en dezelfde manier om de route uit te rekenen. Behalve als er voor jou een goede reden is om hiervan af te wijken.

3. **Als je werkgever voor vervoer zorgt:**
   Dan betekent dat je woon-werkverkeer de afstand is van je woonadres naar de plek waar je in- en uitstapt (heen en terug).

4. **Als je zelf verhuist en verder van je werkplek gaat wonen:**
   Verhuis je op eigen initiatief en neemt je totale reisafstand woon-werkverkeer hierdoor toe? Dan krijg je van de kilometers woon-werkverkeer (heen en terug) er maximaal 60 vergoed. Dit gemeten vanaf je werkplek. Je krijgt voor die maximaal 60 kilometer de vergoeding die staat in lid 2. Dit maximum geldt niet als je voor de verhuizing al meer dan 60 km per dag woon-werk verkeer had, en je houdt recht op een vergoeding van het oorspronkelijk aantal kilometers van vóór de verhuizing.

5. **Je krijgt reiskosten naar de Arbodienst vergoed.**
   Je krijgt de vergoeding die staat in lid 2.

ARTIKEL 37
ALS JE OP MEERDERE OBJECTEN WERKT

1. **Als je achter elkaar op meerdere objecten werkt:**
   Dan krijg je de reistijd tussen de objecten vergoed op basis van het basisuurloon. De reisafstand krijg je vergoed op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingsregels.

2. **Als je meerdere keren per dag op hetzelfde object werkt:**
   Dan geldt lid 1 ook.

ARTIKEL 38
ALS JE WERKGEVER JE VRAAGT OM COLLEGA'S MET JE MEE TE LATEN RIJDEN

Dan begint je werktijd op het moment dat de 1e collega instapt. Je reistijd wordt dan werktijd.

ARTIKEL 39
DEZE REISKOSTEN KRIJG JE VERGOED ALS JE OP SCHIPHOL WERKT.
(Dit artikel vervalt op 31 december 2026. Vanaf 1 januari 2027 geldt artikel 36A)

Dit artikel geldt alleen als je werkt op de Schiphol-Luchthaven, Schiphol-Oost en/of Schiphol-Zuid. Kijk op www.ras.nl voor een kaart van dit gebied.

1. **Je krijgt woon-werkverkeer vergoed in de volgende gevallen:**
   - Als de afstand enkele reis meer dan 5 kilometer is.
   - Als je werkgever niet zorgt voor het woon-werkvervoer.
   - Als je niet langer dan 4 weken achter elkaar arbeidsongeschikt bent.
     » Ben je langer dan 4 weken achter elkaar arbeidsongeschikt? Dan heb je weer recht op een reiskostenvergoeding op de 1e dag dat je weer gaat werken.

2. **Je reiskostenvergoeding is 14 cent per kilometer.**

3. **Je berekent het aantal kilometers woon-werkverkeer met de digitale routeplanner van de ANWB.**
   Kijk naar de kortste afstand tussen de postcode en het huisnummer van je woonadres en de postcode en het huisnummer van het object waar je werkt. Deze afstand doe je keer 2. Zo berekent je werkgever het aantal kilometers ook.

4. **Je krijgt een vast bedrag aan reiskostenvergoeding per 4 weken of per maand.**
   Om dit bedrag te berekenen, kijk je naar:
   - het aantal werkbare dagen in een jaar min 26 vakantiedagen;
   - het aantal betaalperioden (4 weken of maand) in dat jaar.

15. OPLEIDING EN ONTWIKKELING



Traject Nederlandse taal

ARTIKEL 40
JE KUNT DEELNEMEN AAN HET TRAJECT NEDERLANDSE TAAL

1. **Het doel van een taaltraject is om de Nederlandse taal beter te leren.**
   Je doet daarvoor een begin- en een eindtoets.

2. **Als een werknemer deelneemt aan een taaltraject, kun je als werkgever een vergoeding krijgen.**
   Op www.ras.nl zie je hoe hoog de vergoeding is en wat de voorwaarden zijn.

Voorlichting en instructies

ARTIKEL 41
JE KRIJGT DUIDELIJKE INSTRUCTIES OVER HET WERK DAT JE GAAT DOEN

Je krijgt binnen 3 maanden nadat je in dienst bent gekomen voorlichting en instructies over het werk dat je gaat doen. Ook krijg je voorlichting en instructies om veilig en gezond te kunnen werken.

Basis(vak)opleiding en ontwikkeling

ARTIKEL 42
JE VOLGT DE BASIS(VAK)OPLEIDING EN JE KRIJGT DE KANS JE TE ONTWIKKELEN

1. **Binnen 12 maanden nadat je in dienst bent gekomen, biedt je werkgever je de basis(vak)opleiding aan.**
   - Je bent verplicht om deze opleiding te volgen.
   - Na je opleiding doe je examen bij het RAS-Examenbureau.
   - Je bent verplicht (her)examen te doen.
   - Heb je al een diploma van de basis(vak)opleiding? Dan hoef je de opleiding niet opnieuw te doen.
   - Biedt je werkgever je deze opleiding niet aan? Dan kun je dit melden bij de RAS en/of bij cao-partijen.

2. **Je kunt andere opleidingen volgen die voor je functie belangrijk zijn.**
   Met deze opleiding kun je een diploma bij het RAS-Examenbureau halen. Je krijgt deze mogelijkheid van je werkgever.

3. **Cursus- en examenuren krijg je doorbetaald**
   Volg je met toestemming van je werkgever een vakopleiding die je nodig hebt voor je werk? En doe je hiervoor een examen via het RAS-Examenbureau? Dan krijg je voor ieder cursus- en examenuur het basisuurloon betaald dat voor jou geldt. De opleiding wordt indien mogelijk tijdens werktijd gevolgd.

4. **Opleidingskosten van opleidingen die de RAS subsidieert, kan je werkgever niet aan jou terugvragen.**

5. **Het RAS-Examenbureau neemt de examens af.**
   - Dit doet zij volgens artikel 42 lid 1 van deze cao en artikel 5 lid 1 van het B-deel van deze cao.
   - Een ander (examen)bureau kan de examens ook afnemen. Hiervoor dient dit (examen)bureau een verzoek in bij de RAS.
   - De RAS moet dit (examen)bureau vervolgens eerst erkennen. Dit betekent:
     - » Dit (examen)bureau neemt examens minimaal op gelijke manier af als het RAS-Examenbureau.
     - » Dit toont het vooraf schriftelijk bij de RAS aan.
     - » Dit verzoek beoordeelt de RAS volgens bijlage XIIA van deze cao: ‘Toetsing wijze van examinering’. Deze bijlage staat op www.ras.nl.
     - » Hiervoor gelden ook artikel 62, laatste 3 bullets van deze cao.
   - Beoordeelt de RAS het verzoek positief? Dan kan de werkgever een bijdrage krijgen van de RAS in de opleidingskosten. Dit geldt volgens artikel 43 (zie ook bijlagen XI en XII van deze cao).

ARTIKEL 42A
BEN JE LEIDINGGEVENDE? OOK DAN VOLG JE EEN OPLEIDING

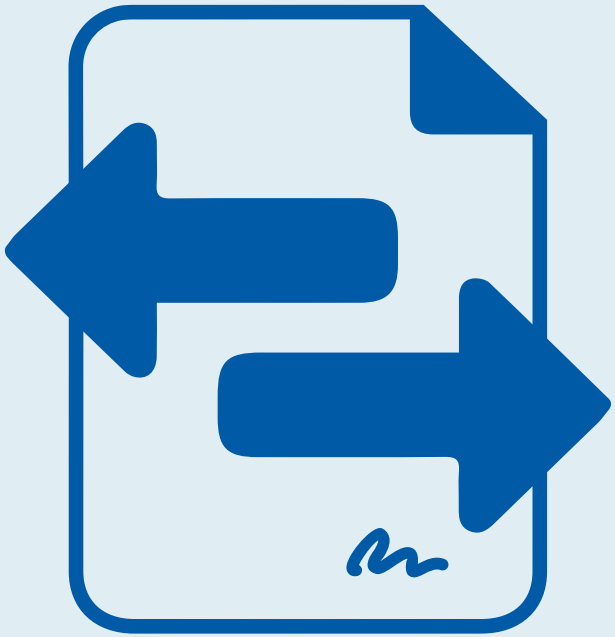
Heb je een leidinggevende rol gekregen? Binnen 12 maanden biedt je werkgever je een opleiding voor leidinggevende aan.
- Je bent verplicht om deze opleiding te volgen.
- Je werkgever zorgt dat je voldoende tijd en ondersteuning krijgt.
- Had je al een leidinggevende rol, dan kan je vrijwillig deelnemen aan een opleiding voor leidinggevende.
- Binnen de RAS worden de eindtermen voor de opleidingen voor leidinggevenden vastgesteld. Op www.ras.nl vind je daarover meer informatie.

ARTIKEL 43
ALS WERKGEVER KUN JE EEN BIJDRAGE KRIJGEN IN DE KOSTEN VAN OPLEIDINGEN

1. **Als werkgever kun je een bijdrage krijgen voor de kosten van een opleiding die de werknemer volgt.**
   De voorwaarden lees je in het reglement Bijdragen in de Opleidingskosten (bijlage XI van deze cao).

2. **Ieder jaar wordt vastgesteld voor welke opleidingen je als werkgever een bijdrage kunt krijgen.**
   En wat de hoogte van de bijdrage is per opleiding. Dit lees je in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten (bijlage XII van deze cao).

16. CONTRACTSWISSELING



ARTIKEL 44
WAT IS CONTRACTSWISSELING?

1. **Je spreekt van contractswisseling als een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf hetzelfde (of bijna hetzelfde) object krijgt door een heraanbesteding.**

2. **Wanneer spreek je van heraanbesteding?**
   - De opdrachtgever geeft een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf de mogelijkheid om het werk te gaan doen.
   - Je spreekt ook van heraanbesteding als het huidige schoonmaak- of glazenwassersbedrijf het contract opzegt en de opdrachtgever een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf het werk laat doen.
   - Deze artikelen over contractswisseling gelden ook als een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf een object krijgt of verliest door tussenkomst van een ander bedrijf. Dat hoeft geen schoonmaak- of glazenwassersbedrijf te zijn.

Wat zijn de voorwaarden voor een aanbieding?

3. **De nieuwe werkgever (die door contractswisseling het object krijgt) moet jou een arbeidsovereenkomst aanbieden in de volgende gevallen:**
   Werk jij op dat moment op het object? Dan biedt de nieuwe werkgever je een arbeidsovereenkomst aan als je voldoet aan deze voorwaarden:
   - Je werkt minimaal 1,5 jaar op het object. Uitzendperioden en payroll tel je mee.
   - Je hebt een door de branche erkend diploma. Deze voorwaarde geldt alleen als je op of na 1 januari 2012 nieuw in dienst bent gekomen (niet door contractswisseling).
     - » Nieuw in dienst betekent ook dat je na 1 januari 2012 3 maanden of langer niet in de branche hebt gewerkt.
   - Je hebt een geldig identiteitsbewijs of geldige verblijfsvergunning.

4. **Je nieuwe werkgever hoeft je geen arbeidsovereenkomst aan te bieden in de volgende gevallen:**
   - Je hebt de AOW-leeftijd bereikt.
   - Je bent langer dan 26 weken arbeidsongeschikt.
   - Je bent ingedeeld in de functie (ambulant) objectleider.
   - Je werkt structureel meer dan 48 uur per week bij 1 werkgever.
     - » Behalve als je werkgever voor de contractswisseling de uren boven de 48 uur heeft afgekocht volgens artikel 44 lid 8 en 9 van deze cao.
   - Je werkt te veel uren of diensten in de nacht bij 1 werkgever (dat is in strijd met artikel 5:8 van de Arbeidstijdenwet).
     - » Behalve als je werkgever voor de contractswisseling de uren die je in overtreding bent, heeft afgekocht volgens artikel 44 lid 8 en 9 van deze cao. Of als je afspraken hebt gemaakt over een afbouwregeling.

Wat moet er in jouw aanbieding staan?

5. Wat staat er in je arbeidsovereenkomst die je schriftelijk krijgt aangeboden?
- Je krijgt het loon waar je volgens de cao recht op hebt. Ook andere opgebouwde cao-rechten houd je.
- Je werktijden, het aantal uren en het object waar je werkt blijven hetzelfde. Wijzigingen kunnen pas na contractswisseling plaatsvinden (volgens artikel 8 van deze cao).
- Je houdt recht op de VET (vereenvoudigingstoeslag).
- Ben je bij de oude werkgever hoger ingeschaald toen je in dienst kwam op basis van je werkervaring (volgens artikel 16 lid 10 2e bullet van deze cao)? Dan krijg je deze hogere inschaling ook aangeboden in je nieuwe arbeidsovereenkomst.
- Voor de overdracht van vakantie-uren, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 3b van deze cao) geldt bijlage IV van deze cao.

6. Krijg je een arbeidsovereenkomst aangeboden van de nieuwe werkgever? Dan moet je binnen 7 werkdagen beslissen of je het aanbod aanneemt.
- Neem je het aanbod niet aan? Dan vernietigt de nieuwe werkgever jouw gegevens. Je blijft dan in dienst bij je werkgever.
- Het aanbod dat je krijgt, moet voldoen aan de voorwaarden die je leest in dit artikel. Anders is het aanbod niet geldig.

Als je gunstigere rechten hebt dan deze cao: wanneer houd je deze?

7. Heb je rechten die voor jou gunstiger zijn dan deze cao? Dan houd je deze rechten in de volgende gevallen:
- Krijg je reiskosten vergoed? Is deze vergoeding hoger dan in deze cao? Én ontstond dit recht vóór 31 december 2007? Dan houd je dit recht.
- Krijg je reiskosten vergoed op het object dat de nieuwe werkgever overneemt en waar jij werkt? Dan moet de nieuwe werkgever die reiskosten onder de volgende voorwaarden overnemen:
  - » De reiskosten die de nieuwe werkgever overneemt, zijn gekoppeld aan de kilometers die jij maakt. Je krijgt een vergoeding van de kilometers op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingregels.
  - » Je kreeg deze reiskosten al minimaal 1,5 jaar direct voor de datum van de contractswisseling. De oude werkgever moet dit aan de nieuwe werkgever doorgeven.
  - » De oude werkgever moet de opdrachtgever en de nieuwe werkgever direct informeren over de bestaande reiskostenregelingen op het object.
  - » Informeert de oude werkgever de opdrachtgever en de nieuwe werkgever niet? Dan geldt de afkoopregeling van artikel 44 lid 8 en 9 van deze cao.
  - » Biedt de nieuwe werkgever een gelijkwaardige regeling aan? Dan geldt deze bepaling niet.
- Zijn er afspraken gemaakt over de organisatie van het werk op het object? Dan moet de nieuwe werkgever deze afspraken overnemen als de situatie gelijk blijft.
  - » Deze afspraken horen bij het object. Zoals een vergoeding voor koffie, kleding en stomerij.
  - » Word je overgeplaatst naar een ander object? Dan krijg je deze vergoeding niet meer. Ze horen bij het object en zijn geen onderdeel van de arbeidsovereenkomst.
  - » De oude werkgever moet de kosten minimaal 6 maanden direct voor de datum van de contractswisseling hebben vergoed. Dit moet hij aantonen. Doet de oude werkgever dat niet? Dan geldt de afkoopregeling van artikel 44 lid 8 en 9 van deze cao.
  - » Biedt de nieuwe werkgever een gelijkwaardige regeling aan? Dan geldt deze bepaling niet.
- Werk je in een hotel (D-deel) en heb je hier al minimaal 1,5 jaar direct voorafgaande aan de contractswisseling recht op weekendtoeslagen die hoger zijn dan deze cao? Dan houd je dit recht ook na de contractswisseling.
  - » Dit geldt zolang je blijft werken in dit hotel.

Als je gunstigere rechten hebt dan deze cao: wanneer moet je oude werkgever deze afkopen?

8. Je oude werkgever moet rechten die voor jou gunstiger zijn dan deze cao, afkopen.
Heb je bij je oude werkgever rechten die gunstiger zijn dan deze cao (anders dan volgens punt 7)? Dan moet je oude werkgever deze rechten eerst afkopen tot het niveau van deze cao.
- Dat moet je oude werkgever doen vóór de datum van de contractswisseling.
- Dit hoeft niet als je oude werkgever met jou afspreekt dat je bij je oude werkgever blijft werken. Deze houdt rekening met artikel 8 van deze cao.

9. Als je oude werkgever rechten die gunstiger zijn dan deze cao moet afkopen, dan heb je recht op een afkoopsom.
Moet je oude werkgever rechten die gunstiger zijn dan deze cao afkopen? Dan bereken je de afkoopsom op de volgende manier:
- Als je korter dan 2 jaar de gunstigere rechten kreeg: deze gunstigere rechten omgerekend in geld over 1 jaar.
- Als je 2 jaar of langer de gunstigere rechten kreeg: 2,5 keer jouw gunstigere rechten omgerekend in geld over 1 jaar.

De afkoopregeling geldt ook voor de vergoeding van extra kilometers voor woon-werkverkeer van artikel 36 lid 6 van deze cao.

Op www.ras.nl vind je een paar rekenvoorbeelden om de afkoopsom te berekenen.

Wat geldt voor jubileumregelingen?

10. Als de nieuwe werkgever een jubileumregeling heeft als je 12,5, 25 of 40 jaar in dienst bent.
Dan tellen jouw dienstjaren bij de oude werkgever mee voor jouw recht op de jubileumregeling bij de nieuwe werkgever.
- Ook dienstjaren bij werkgevers uit eerdere contractswisselingen en op eventueel andere objecten, tellen mee.
- Het maakt hierbij niet uit of de oude werkgever(s) deze jubileumregeling hadden.

11. Voor andere jubileumregelingen dan in lid 10 geldt het volgende:
- Dan tellen dienstjaren bij werkgevers uit eerdere contractswisselingen en op eventueel andere objecten, alleen mee als die bedrijven zo'n jubileumregeling hadden.
- Het maakt hierbij dus wél uit of de oude werkgever(s) deze jubileumregeling hadden.

Welke informatieverplichtingen hebben je werkgevers?

12. De oude werkgever laat het de werknemers weten als er een heraanbesteding aankomt.
Dat doet hij tenminste 3 maanden voor de contractswisseling. Of voor de nieuwe ingangsdatum van het contract. Ook wijst hij je op jouw rechten en plichten die je hebt volgens dit artikel.

13. Dit doet de oude werkgever:
- Binnen 5 werkdagen nadat hij weet wie de nieuwe werkgever wordt, geeft hij deze:
  - » Een opgave van de werknemers die volgens lid 3 van dit artikel in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst;
  - » Kopieën van de loonspecificaties van 18 maanden voor de contractswisseling. Het burgerservicenummer (BSN) is niet leesbaar;
  - » Alle gegevens die de nieuwe werkgever nodig heeft om de werknemers een arbeidsovereenkomst te kunnen aanbieden volgens lid 3 van dit artikel;
  - » Een verklaring dat de werknemer een door de branche erkend diploma heeft. Dit geldt alleen als een werknemer nieuw in dienst is gekomen op of na 1 januari 2012 (niet door contractswisseling).
- De oude werkgever houdt zich aan deze informatieverplichting. Doet deze dat niet? En ontstaat hierdoor schade voor de nieuwe werkgever? Dan is de oude werkgever hiervoor aansprakelijk.

14. Dit doet de nieuwe werkgever:
- De nieuwe werkgever biedt de werknemers een arbeidsovereenkomst aan binnen 4 weken nadat deze de informatie van de oude werkgever heeft gekregen.
- Dit mag niet later zijn dan 10 werkdagen voor de contractswisseling.
- Biedt de nieuwe werkgever niet op tijd de arbeidsovereenkomst aan en lijdt de oude werkgever hierdoor schade? Dan kan de oude werkgever deze schade verhalen bij de nieuwe werkgever.

Krijg je geen aanbieding?

15. Voldoe je niet aan de voorwaarden volgens lid 3 van dit artikel en krijg je hierdoor geen aanbod? Dan herplaatst de werkgever jou binnen de regio.
Je werkgever houdt daarbij rekening met het volgende:
- Je werkgever biedt vacatures aan die 3 maanden of korter voor de contractswisseling zijn ontstaan. Deze vacatures zijn binnen de regio en passen bij jou.
- Zijn er passende functies binnen de regio? Dan beëindigt de werkgever contracten voor bepaalde tijd om zo werknemers met een contract voor onbepaalde tijd te kunnen herplaatsen. Dat doet je werkgever als zij deze werknemers volgens dit artikel moet herplaatsen.

Wat als de Wet overgang van onderneming geldt?

16. Als de Wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit artikel.

ARTIKEL 45
BIJ GROTE AANBESTEDINGEN GELDEN DE VOLGENDE REGELS
(bij objecten met een waarde van € 500.000,- of meer per jaar)

1. Op verzoek van de bedrijven die willen inschrijven, deelt het huidige schoonmaakbedrijf in de offertefase de gegevens van alle werknemers die op het object werken.
- Deze gegevens zijn geanonimiseerd.
- Deze gegevens deelt het huidige schoonmaakbedrijf binnen 5 werkdagen na het verzoek.

2. Om de werkdruk te meten, worden de werkdrukmeters ingezet uit de Arbocatalogus.
- Dit doet het oude schoonmaakbedrijf 9 maanden voor de contractswisseling.
- Dit doet het nieuwe schoonmaakbedrijf 6 maanden na de contractswisseling.
- De bedrijven zijn verplicht de uitkomsten van de werkdrukmeting te delen met de RAS.
- De resultaten van de werkdrukmeting worden met de werknemers besproken.

ARTIKEL 46
JE WERKGEVER KAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST BEËINDIGEN NA CONTRACTSWISSELING

Dat mag als:
- je werkgever de procedure heeft gevolgd om je opnieuw te plaatsen volgens artikel 44 lid 15 van deze cao, en
- je hebt binnen 1 maand na contractswisseling nog geen passende functie gekregen, en
- je werkgever voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de wet volgt.

17. EERDER STOPPEN MET WERKEN



ARTIKEL 47
JE KUNT EERDER STOPPEN MET WERKEN DOOR ZWAAR WERK

1. **Je kunt maximaal 30 maanden voor de AOW-leeftijd volledig stoppen met werken**
   - Je kunt voor deze periode een uitkering aanvragen via de RAS.
   - Je krijgt vanaf 1 juli 2026 maximaal € 2357,- bruto per maand (plus € 300,- bruto per maand).
   - De uitkering wordt ieder jaar per 1 januari verhoogd als de overheid dat bepaalt. Dat gebeurt volgens de verhoging van de RVU-drempelvrijstelling.
   - Je krijgt een uitkering naar verhouding tot de uren die je stopt met werken.
   - Werk je 38 uur per week of meer, dan wordt je uitkering vanaf 1 juli 2026 met € 300,- bruto per maand verhoogd. Werk je parttime, dan krijg je dit bedrag naar verhouding tot de uren die je stopt. Dit is in lijn met de afspraken vanuit het Centraal Akkoord.

2. **Je hebt recht op een uitkering als je voldoet aan de volgende voorwaarden:**
   - Je stopt vanaf 1 juli 2026 met werken. Je leeftijd ligt op dat moment maximaal 30 maanden voor de AOW-leeftijd.
   - Je valt onder het A-, B- of D-deel van deze cao.
   - Je werkte in de referteperiode gemiddeld minimaal 24 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche.
     - » Met de referteperiode bedoelen we de vastgestelde periode die telt om te bepalen of je recht hebt op de uitkering (zie bijlage XVII van deze cao).
   - Je bent niet ingedeeld in één van de volgende leidinggevende functies:
     - » (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I.
     - » (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II.
     - » (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III.
   - Vanaf 1 juli 2026: Je hebt in de 18 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
     - » Dat deed je bij 1 of meerdere werkgevers die onder deze cao vallen (volgens artikel 1 lid 1 van deze cao).
     - » Heb je in die 18 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.
   - In 2027: Je hebt in de 19 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
     - » Dat deed je bij 1 of meerdere werkgevers die onder deze cao vallen (volgens artikel 1 lid 1 van deze cao).
     - » Heb je in die 19 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.
   - In 2028: Je hebt in de 20 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
     - » Dat deed je bij 1 of meerdere werkgevers die onder deze cao vallen (volgens artikel 1 lid 1 van deze cao).
     - » Heb je in die 20 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.

3. **Je kunt ook gedeeltelijk eerder stoppen met werken.**
   Dit is vervallen

4. **Aan de regeling Eerder Stoppen met Werken (ESMW) kan een maximum aantal werknemers deelnemen.**
   Voor deze regeling is een maximum budget per jaar beschikbaar. Is dit maximum bereikt? Dan kunnen dat jaar geen nieuwe werknemers meer deelnemen. De RAS laat het op tijd weten aan de werkgevers en werknemers als het maximum is bereikt.

5. **Lees meer in het reglement 'Eerder stoppen met werken in verband met zwaar werk voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche'**
   Zie bijlage XVII van deze cao.

ARTIKEL 48
JE KUNT DEELNEMEN AAN DE GENERATIEPACTREGELING

1. **Je kunt vrijwillig deelnemen aan de Generatiepactregeling.**
   Dit betekent dat je 80% werkt, 95% loon krijgt en 95% pensioen opbouwt.

2. **Je kunt deelnemen aan de Generatiepactregeling als je voldoet aan de volgende voorwaarden:**
   - Je hebt in de periode 1 juli 2026 t/m 31 december 2027 op het moment van deelname een leeftijd bereikt die maximaal 5 jaar voor de AOW-leeftijd ligt.
   - Je valt onder het A-, B- of D-deel van de cao.
   - Je hebt in de 10 jaar direct voordat je deelneemt, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
     - » Dat deed je bij 1 of meerdere bedrijven die onder deze cao vallen (zie artikel 1 lid 1 van deze cao).
     - » Heb je in die 10 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.
   - Je kunt bij 1 werkgever gebruikmaken van de Generatiepactregeling. Je werkte in de referteperiode gemiddeld minimaal 32 uur per week bij deze werkgever.
     - » Met de referteperiode bedoelen we de vastgestelde periode die telt om te bepalen of je recht hebt op de uitkering (zie artikel 2 van bijlage XVIIA van deze cao).
   - Je voldoet aan de overige voorwaarden voor deelname (zie bijlage XVIIA van deze cao).

3. **Aan de Generatiepactregeling kan een maximum aantal werknemers deelnemen.**
   - Voor deze regeling is een maximum budget per jaar beschikbaar. Is dit maximum bereikt? Dan kunnen dat jaar geen nieuwe werknemers meer deelnemen aan de Generatiepactregeling.
   - De RAS laat het op tijd weten aan de werkgevers en werknemers als het maximum is bereikt.

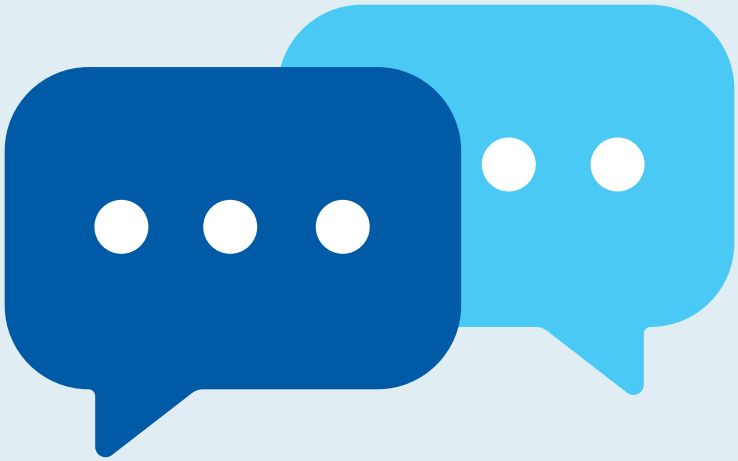
18. PENSIOEN



ARTIKEL 49
OVER HET PENSIOENFONDS

Kijk op www.pensioenschoonmaak.nl voor de statuten en het pensioenreglement van Pensioenfonds Schoonmaak.

19. OVERLEG



ARTIKEL 50
JE HEBT REGELMATIG WERKOVERLEG

1. **Werkoverleg heb je met collega's en je direct-leidinggevende.**
   Je werkgever zorgt dat je regelmatig een werkoverleg hebt. Normaal gesproken heb je 4 keer per jaar een werkoverleg.

2. **Werk je op een sleutelpand? Dan:**
   - kan je werkgever het werkoverleg combineren met een bezoek van je objectleider, of
   - neem je deel aan het werkoverleg op een ander, groter object, of
   - organiseert je werkgever een aparte bijeenkomst.

3. **Het werkoverleg heb je binnen werktijd.**
   Een voorbeeld voor het werkoverleg vind je op www.ras.nl.

ARTIKEL 51
JE HEBT IEDER JAAR EEN JAARGESPREK

1. **Het jaargesprek heb je met je werkgever.**
   Dit gesprek heb je 1 keer per jaar.

2. **Je hebt het jaargesprek onder werktijd op het object waar je normaal werkt.**
   Een voorbeeld voor het jaargesprek vind je op www.ras.nl. Hier zie je ook welke onderwerpen aan bod komen. Het onderwerp werkdruk komt altijd aan bod.

ARTIKEL 52
JE HEBT MENSTRUATIE- OF OVERGANGSKLACHTEN

1. Partijen erkennen dat menstruatie- en overgangsklachten van invloed kunnen zijn op het werk en de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

2. Je werkgever stimuleert je om met je leidinggevende te praten over je welzijn en welbevinden. Heb je klachten door menstruatie of de overgang (menopauze)? Dan kun je hier met je leidinggevende over praten. Je werkgever spant zich in om in redelijkheid praktische oplossingen te zoeken bij individuele knelpunten.

3. Je werkgever verkent, waar mogelijk, in overleg met opdrachtgevers welke ondersteuning of praktische aanpassingen passend kunnen zijn.

4. De sector zet met deze afspraken in op het verminderen van verzuim, het vergroten van duurzame inzetbaarheid en het bevorderen van inclusieve en gezonde arbeidsomstandigheden.

5. RAS intensiveert de voorlichtingscampagne op dit thema.

ARTIKEL 53
VACATURES MAAKT JE WERKGEVER ALTIJD EERST BINNEN HET BEDRIJF BEKEND

Je werkgever moet vacatures altijd eerst binnen het bedrijf bekend maken. Zodat jij en je collega's hier eerst op kunnen solliciteren. Bijvoorbeeld als je meer uren wilt werken.

20. KLACHTEN



ARTIKEL 54
ALS JE WERKGEVER JE EEN WAARSCHUWINGSBRIEF WIL STUREN

Je werkgever kan je pas een waarschuwingsbrief versturen nadat hij een gesprek met je heeft gehad. Zodat beide partijen hun verhaal kunnen doen. Dit heet hoor en wederhoor.

ARTIKEL 55
ALS JE EEN KLACHT HEBT OVER DE WERKDRUK

Er is een klachtenregeling Werkdruk (zie bijlage VIIIA).

ARTIKEL 56
ALS JE EEN KLACHT HEBT OVER ONGEWENST GEDRAG

1. **Heeft je bedrijf geen klachtencommissie?**
   Dan kun je je klacht indienen bij de Centrale klachtencommissie RAS (zie bijlage VIIIB van deze cao).

2. **Heeft je bedrijf wel een klachtencommissie? Maar kun of wil je deze regeling niet gebruiken?**
   Dan kun je je klacht indienen bij de Centrale klachtencommissie RAS (zie bijlage VIIIB van deze cao). Je moet dan uitleggen waarom je de klacht niet indient bij de klachtencommissie van je bedrijf.

3. **Dien je klacht in binnen 3 jaar.**
   Dien je klacht zo snel mogelijk in, maar niet later dan 3 jaar nadat je te maken had met het ongewenste gedrag.

ARTIKEL 57
OVER GESCHILLENCOMMISSIES

1. **Als je een conflict hebt met je werkgever over de toepassing van deze cao:**
   - Dan kun je dit conflict voorleggen aan de Geschillencommissie van de RAS. Zowel jij als je werkgever kan dit doen.
   - Je vraagt de commissie dan om hierover een bindend advies te geven.
   - Je leest in het reglement van de Geschillencommissie RAS hoe je dat doet (zie bijlage VII van deze cao).

2. **Als werkgevers een conflict hebben over contractswisseling (zie artikel 44 van deze cao):**
   - Dan kunnen de werkgevers dit conflict voorleggen aan de Geschillencommissie werkgeversregeling contractswisseling.
   - De werkgever vraagt deze geschillencommissie dan om hierover een bindend advies te geven.
   - Lees hierover meer op www.schoonmakendnederland.nl.

21. VAKBOND



ARTIKEL 58
DIT GELDT VOOR VAKBONDEN

1. **Bij ontslag of een overplaatsing neemt je werkgever contact op met de vakbond als je daar om vraagt.**
   Laat je werkgever je weten dat je ontslag krijgt? Of dat hij je wil overplaatsen naar een ander object? Dan neemt je werkgever eerst contact op met de vakbonden als 1 of meer werknemers hier om vragen. Dat is je werkgever verplicht. Behalve als hij je ontslaat om een dringende reden.

2. **Als vakbonden vrij vragen voor kaderleden met behoud van loon, gaat je werkgever daarmee akkoord.**
   - Behalve als dit om zwaarwegende bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is. Dit laat je werkgever dan weten aan de vakbond.
   - De vakbond vraagt dit verlof uiterlijk 2 weken van tevoren aan.

3. **De vakbond geeft de werkgevers in februari een lijst van actieve kaderleden. De vakbond vraagt voor deze werknemers vakbondsverlof aan voor de Dag van de Arbeid (1 mei).**
   - De kosten van dit verzuim kan je werkgever terugvragen aan de RAS.

4. **Vakbonden mogen tijdens de looptijd van de cao maximaal 10 kaderleden 1 maand trainen met behoud van loon.**
   - Deze kaderleden werken bij verschillende werkgevers.
   - De kosten die de werkgever heeft omdat een kaderlid niet kan werken doordat hij deelneemt aan een training noemen we verletkosten. De werkgever kan deze kosten terugvragen aan de RAS.
   - De vakbonden vragen dit verlof uiterlijk 2 weken van tevoren aan. De werkgever gaat hiermee akkoord. Behalve als dit om zwaarwegende bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is. Dit laat de werkgever dan weten aan de vakbonden.

5. **Vakbonden mogen overleggen met werknemers in de opkomstruimte van het object.**
   Daarvoor gelden de volgende regels:
   - Vakbondswerk doe je buiten werktijd. Dit belemmert je werk niet.
   - Als de vakbond van plan is om een object te bezoeken, meldt zij dat minimaal 2 dagen van tevoren aan de werkgever.
   - De werknemers zijn vrij de bijeenkomst van de vakbond te bezoeken. De werkgever bemoeit zich hier niet mee en registreert niet wie bij de bijeenkomst is.

6. **Vakbonden mogen met werknemers op grote objecten 1 uur per jaar onder werktijd overleggen.**
   - Grote objecten zijn objecten met een omzet van € 500.000,- of meer per jaar.
   - Zij moeten deze bijeenkomst 2 weken van tevoren aankondigen. De opdrachtgever moet daarmee akkoord gaan.

ARTIKEL 59
DIT GELDT VOOR KADERLEDEN VAN VAKBONDEN EN DE NALEVING VAN DE CAO

1. **Vakbonden melden bij de werkgever welke werknemers kaderleden zijn.**
   Houdt een leidinggevende zich niet aan de cao? Dan mogen de kaderleden de leidinggevende hierop wijzen.

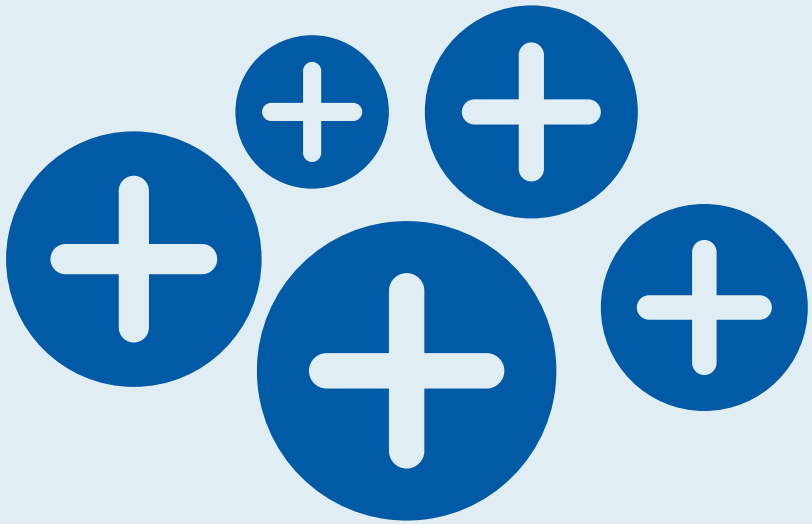
2. **Kaderleden mogen binnen de eigen onderneming, andere leden van de vakbonden bijstaan.**
   - Kaderleden mogen onder andere bij gesprekken met leidinggevenden zijn als het lid van de vakbond daar om vraagt.
   - Deze gesprekken zijn onder werktijd als het kaderlid op dezelfde locatie werkt als het lid van de vakbond. De tijd van het gesprek is dan werktijd.
   - Staat het kaderlid een lid van de vakbond bij tijdens een gesprek en werkt dit lid van de vakbond op een ander object bij dezelfde werkgever? Dan is dit gesprek voor het kaderlid geen werktijd.

3. **Kaderleden mogen niet worden benadeeld in hun positie in de onderneming omdat zij kaderlid zijn.**
   Daar zorgt de werkgever voor.

ARTIKEL 60
ALS JE CONTRIBUTIE BETAALT VOOR DE VAKBOND

- Je kunt dan je werkgever vragen om je bruto loon te verlagen in de maand december van de jaren 2026 en 2027 met het bedrag aan contributie voor de vakbond dat je dat jaar betaald hebt.
- Je werkgever gaat hiermee akkoord. Het bedrag dat je dat jaar aan contributie voor de vakbond hebt betaald, ontvang je dan netto. Dat geeft jou een voordeel voor de belasting.
- Je leest hierover meer in het reglement aanvulling arbeidsovereenkomst (zie bijlage X van deze cao).

22. OVERIG



ARTIKEL 61
HOE DE RAS GEFINANCIERD WORDT

1. **RAS staat voor Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.**
   - Het adres is Magistratenlaan 182, Postbus 2216, 5202 CE ’s-Hertogenbosch.
   - Het e-mailadres is: info@ras.nl.
   - De statuten en reglementen van de RAS maken deel uit van deze cao.
2. **Iedere werkgever betaalt een bijdrage voor de RAS.**
   - De bijdrage is een percentage van de loonsom.
   - Dit percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de RAS.
   - Het percentage is 0,75% (exclusief btw) van de loonsom in het lopende jaar.
3. **In 2026, 2027 en 2028 wordt het percentage verhoogd naar 1,31% (exclusief btw) van de loonsom in het lopende jaar.**
   De verhoging van 0,56% is bedoeld om de regelingen in artikel 47 en 48 van deze cao te financieren.
4. **In 2027 en 2028 wordt het percentage eenmalig verhoogd met maximaal 0,2% van de loonsom in het lopende jaar.**
   Deze verhoging is bedoeld om de loyaliteitsbonus van artikel 19 en artikel 19A van deze cao te financieren. Het definitieve percentage wordt door de RAS eind 2026 en 2027 vastgesteld en staat op www.ras.nl.

ARTIKEL 62
ALS WERKGEVER KUN JE ONTHEFFING (DISPENSATIE) VAN (EEN DEEL VAN) DE CAO VRAGEN

- De RAS mag afwijkingen van deze cao toestaan als dit nodig is door bijzondere omstandigheden. Dit heet dispensatie.
- Een verzoek om dispensatie vraag je als werkgever schriftelijk aan bij de RAS. In het verzoek staat in ieder geval:
  - » de naam en het adres van de werkgever en contactpersoon;
  - » de handtekening van de werkgever;
  - » een nauwkeurige beschrijving van de bijzondere omstandigheden, hoe de werkgever wil afwijken van de cao en de reden waarom.
- Als de RAS daar om vraagt, geef je als werkgever (extra) gegevens en informatie die de RAS nodig heeft om het verzoek te beoordelen.
- Als het nodig is, kan de RAS de werkgever uitnodigen om het verzoek toe te lichten.
- Als werkgever krijg je binnen 2 maanden nadat de RAS alle informatie heeft ontvangen, een schriftelijk en gemotiveerd besluit van de RAS.

ARTIKEL 63
KARAKTER VAN DE CAO

- Dit is een minimum cao. Dat wil zeggen dat de afspraken die je leest in deze cao minimaal gevolgd moeten worden.
- Komt er een nieuwe cao? Dan geldt de oude niet meer, ook niet als de oude cao gunstiger was.

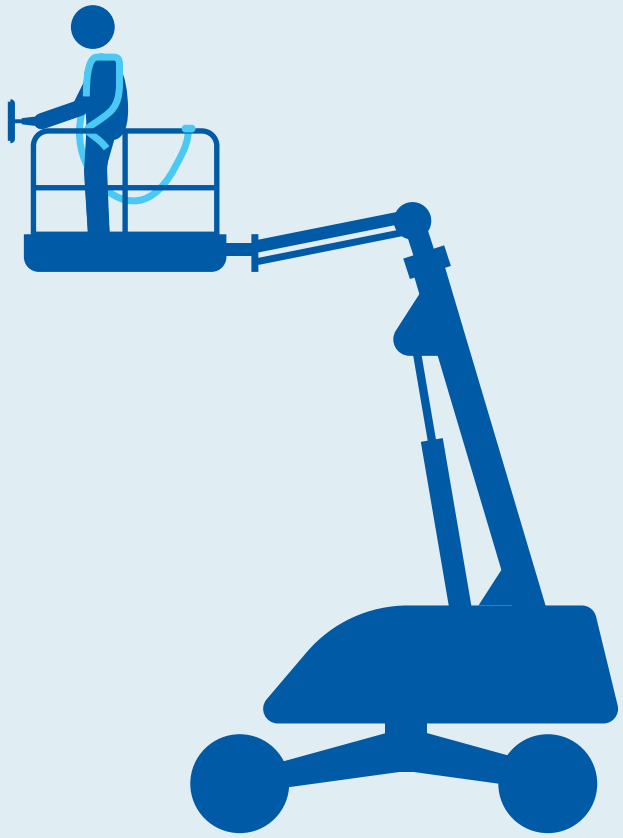
ARTIKEL 64
HOE LANG IS DEZE CAO GELDIG?

- Deze cao is geldig van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028.
- De looptijd van de artikelen 1, 40, 42 t/m 48, 61 en 62 van deze cao en de artikelen 5 en 10 van het B-deel, bijlage XI, bijlage XII, bijlage XIIa, bijlage XVII en XVIIA inclusief de bijbehorende statuten en reglementen eindigt op 30 juni 2029.
- De cao eindigt op deze data automatisch. Het is niet nodig deze op te zeggen.

ARTIKEL 65
ONVOORZIENE OMSTANDIGHEDEN

Schoonmakend Nederland en CNV kunnen tussentijds overleggen over de cao. Dat is bij onvoorziene omstandigheden die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en voorwaarden zoals ze in deze cao staan. De mogelijke gevolgen van deze gebeurtenissen worden dan tussentijds besproken. Dit kan betekenen dat de cao tussentijds verandert.

23. B-DEEL: VOOR DE SPECIALISTISCHE REINIGING



INHOUD

Artikel 1 Voor wie geldt dit deel van de cao?
Artikel 2 Wat zijn de kenmerken van specialistische reiniging?
Artikel 3 Bij de specialistische reiniging horen de volgende onderdelen (segmenten) en functies
Artikel 4 Je krijgt duidelijke instructies over het werk dat je gaat doen
Artikel 5 Je volgt de basis(vak)opleiding en je krijgt de kans je te ontwikkelen
Artikel 6 Je werkgever kan een bijdrage krijgen in de kosten van opleidingen
Artikel 7 Je krijgt een toeslag als je buiten werktijd bereikbaar moet zijn (consignatie)
Artikel 8 Je werkgever kan een spaarurensysteem gebruiken
Artikel 9 Wanneer krijg je reiskosten en reistijd vergoed?
Artikel 10 Ben je oproep- of uitzendkracht en wordt je oproep ingetrokken?
Artikel 11 Dit geldt bij contractswisseling en onderaanneming

ARTIKEL 1
VOOR WIE GELDT DIT DEEL VAN DE CAO?

1. **Dit deel van de cao geldt voor:**
   - de werkgever (volgens de definitie in artikel 1 van het algemeen deel), en;
   - werknemers die werken in de specialistische reiniging.

2. **Het algemene deel van de cao blijft geldig.**
   Behalve als in dit deel van de cao iets anders staat.

3. **De definitie onder ‘regio’ in artikel 1 van het algemeen deel geldt niet als je werkt in de specialistische reiniging.**

ARTIKEL 2
WAT ZIJN DE KENMERKEN VAN SPECIALISTISCHE REINIGING?

- Je werkt vaak op externe locaties.
- Je moet je vaak verplaatsen.
- Je werkt vaak buiten.
- Je hebt een specialistische opleiding nodig voor je werk.
- Er gelden bijzondere eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden (Arbo) en veiligheid.
- Er kunnen nog andere bijzondere (veiligheids)eisen gelden speciaal voor het object.

ARTIKEL 3
BIJ DE SPECIALISTISCHE REINIGING HOREN DE VOLGENDE ONDERDELEN (SEGMENTEN) EN FUNCTIES

SEGMENT	OMSCHRIJVING	FUNCTIES
Glasbewassing	Glazenwaswerkzaamheden aan gebouwen	• Glazenwasser I en II • Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II
Gevelonderhoud	Reiniging en onderhoud van gevels. Hieronder valt ook het weghalen van graffiti op alle ondergronden.	• Gevelbehandelaar I, II en III • Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II
Calamiteiten	Werkzaamheden die direct na een calamiteit (zoals brand, water, storm of stof) nodig zijn om de gevolgschade daarvan zoveel mogelijk te beperken.	• Basismedewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten • Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I, II en III
Voedselverwerkende industrie	Schoonmaak binnen productieafdelingen in de voedingsmiddelenindustrie.	Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I, II en III
Overig	Overige industrie. Hieronder valt ook herstel/reparatie- en/of levensduurverlengende werkzaamheden. Bijvoorbeeld het zetten van tegels na een calamiteit en het repareren van vloeren.	Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I, II en III
Vloerenonderhoud	Specialistisch vloerenonderhoud	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II en III

ARTIKEL 4
JE KRIJGT DUIDELIJKE INSTRUCTIES OVER HET WERK DAT JE GAAT DOEN

Je krijgt binnen 3 maanden nadat je in dienst bent gekomen voorlichting en instructies over het werk dat je gaat doen. Ook krijg je voorlichting en instructies om veilig en gezond te kunnen werken.

ARTIKEL 5
JE VOLGT DE BASIS(VAK)OPLEIDING EN JE KRIJGT DE KANS JE TE ONTWIKKELEN

1. **Je werkgever biedt je binnen 12 maanden nadat je in dienst bent gekomen de basis(vak)opleiding aan.**
   - Je bent verplicht om deze opleiding te volgen. Je bent ook verplicht om examen te doen en om herexamen te doen als je niet slaagt. Dat doe je bij het RAS-Examenbureau.
   - Heb je al een diploma van de basis(vak)opleiding, een MBO-diploma (niveau 2 of schoonmaak- of glazenwassersbranche)? Of werk je binnen het segment 'overige industrie'? Dan hoef je de opleiding niet te doen.
   - Biedt je werkgever je deze opleiding niet aan? Of voldoet je werkgever niet aan dat wat je in dit artikel leest? Dan kun je dit melden bij de RAS en/of bij cao-partijen.

2. **Je volgt de basis(vak)opleiding die past bij je werk.**
   Namelijk:
   - Glasbewassing
   - Gevelonderhoud
   - Reiniging na calamiteiten
   - Reiniging in de voedselverwerkende industrie

3. **Je kunt na de basis(vak)opleiding meer opleidingen volgen.**
   Dit moeten dan wel opleidingen zijn die je nodig hebt voor je werk. Je werkgever geeft je hiervoor de mogelijkheid.

4. **Cursus- en examenuren krijg je doorbetaald.**
   Volg je met toestemming van je werkgever een vakopleiding die je nodig hebt voor je werk? En doe je hiervoor een examen via het RAS-Examenbureau? Dan krijg je voor ieder cursus- en examenuur het basisuurloon betaald dat voor jou geldt.

5. **Opleidingskosten van opleidingen die de RAS subsidieert, mag je werkgever niet aan jou terugvragen.**

6. **Als je onder de Participatiewet valt, kun je deelcertificaten aanvragen als je niet overal voor slaagt.**
   Val je onder de Participatiewet (volgens artikel 17 van deze cao) en ben je niet voor alle onderdelen van de basis(vak)opleiding geslaagd? En is de kans niet groot dat je wel voor alle onderdelen slaagt met een herexamen? Dan kan het RAS-Examenbureau besluiten je deelcertificaten te geven.
   - Je krijgt dan deelcertificaten voor de onderdelen waarvoor je wél voldoende punten hebt gehaald.
   - Met dit certificaat voldoe je aan de voorwaarde van artikel 44 lid 3, 2e bullet van deze cao.
   - Jij of je werkgever kan dit deelcertificaat aanvragen bij het RAS-Examenbureau. Je moet goed uitleggen waarom je een deelcertificaat zou moeten krijgen.

ARTIKEL 6
JE WERKGEVER KAN EEN BIJDRAGE KRIJGEN IN DE KOSTEN VAN OPLEIDINGEN

De voorwaarden staan in het reglement Bijdragen in de Opleidingskosten, bijlage XI van deze cao. En op de website van de RAS (www.ras.nl).

ARTIKEL 7
JE KRIJGT EEN TOESLAG ALS JE BUITEN WERKTIJD BEREIKBAAR MOET ZIJN (CONSIGNATIE)

Moet je buiten je afgesproken werktijd direct oproepbaar zijn? Dan geldt het volgende:

- De periode dat je beschikbaar moet zijn duurt maximaal 1 volledige week per 2 weken.
- Je gebruikt een mobiele telefoon.
- Elke week dat je beschikbaar bent, krijg je een vergoeding van € 90,- bruto.
- Word je in deze periode daadwerkelijk opgeroepen? Dan krijg je per opkomst je loon doorbetaald.
  - » Je krijgt dan minimaal 2 uur loon betaald.
  - » Word je 's nachts opgeroepen? Dan heb je direct na je dienst een rusttijd van minimaal 8 uur (exclusief reistijd). Vallen deze rusturen op uren van de dag waarop je normaal zou moeten werken? Dan krijg je deze uren doorbetaald.

ARTIKEL 8
JE WERKGEVER KAN EEN SPAARURENSYSTEEM GEBRUIKEN

In de specialistische reiniging heb je te maken met drukke en minder drukke periodes. Je werkgever kan dan een spaarurensysteem gebruiken. Dit zijn de voorwaarden:

- Werk je meer of minder uren dan in je contract staat? Dan spaar je deze uren.
  - » Dat kan per 4 weken (of een maand). Deze uren kan je werkgever dan in een latere periode inzetten.
  - » De werkgever kan dit spaarurensysteem gebruiken in een periode die duurt van januari tot en met december (12 maanden of 13 periodes). Dat heet de referteperiode.
- Je kunt maximaal 100 uur sparen.
  - » Als je parttime werkt, geldt dit maximum naar verhouding tot het aantal uren dat je werkt.
- Voor min- of plusuren geldt het volgende:
  - » Heb je aan het einde van de referteperiode minder uren gewerkt? Dan zijn deze minuren voor rekening van je werkgever.
  - » Heeft je werkgever aan het einde van de referteperiode niet alle uren ingezet? Dan krijg je deze uren uitbetaald.
- Als je een nieuwe werkgever krijgt door een contractswisseling (volgens artikel 44 van deze cao) geldt het volgende:
  - » Dan zijn minuren voor rekening van de oude werkgever.
  - » Plusuren gaan mee naar de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever brengt deze in rekening bij de oude werkgever.
  - » Bij een overname geldt voor het overdragen van plusuren dezelfde regeling als voor het overdragen van verlofuren (bijlage IV van deze cao).

ARTIKEL 9
WANNEER KRIJG JE REISKOSTEN EN REISTIJD VERGOED?

1. **Dit betekent werktijd:**
   De tijd vanaf het eerste werkobject tot en met het laatste werkobject. Met werkobject bedoelen we de plek waar je het werk uitvoert.

2. **Dit betekent reistijd:**
   De tijd die je reist vanaf huis naar het eerste werkobject en vanaf het laatste werkobject terug naar huis.

3. **Dit betekent reisafstand:**
   De afstand die je reist vanaf je huis naar het eerste werkobject en vanaf het laatste werkobject terug naar huis. Dit doe je met eigen of openbaar vervoer.

4. **Reis je via de vestiging? Dan geldt het volgende:**
   - Dit overleg je met je werkgever.
   - Met vestiging bedoelen we een locatie van de werkgever.
   - Gebruik je de vestiging alleen als overstapplaats (carpoolplaats) en werk je hier niet? Dan is de reistijd van huis via de vestiging naar het eerste object reistijd. Voor de terugreis gelden dezelfde regels.
   - Voer je wel werk uit op de vestiging voordat je verder reist? Je verzamelt bijvoorbeeld materialen, vult werkstaten in of vult water bij. Dan is de reistijd vanaf de vestiging naar het eerste object werktijd. Voor de terugreis gelden dezelfde regels.

5. **Je krijgt woon-werkverkeer vergoed als je 60 kilometer of meer per dag moet reizen. Er is ook een vergoeding vanaf 20 kilometer per dag. Dit geldt tot 1 januari 2027.**
   Je krijgt dan het volgende:
   - Je reist met het openbaar vervoer en meer dan 20 kilometer per dag: je krijgt alle kosten van het openbaar vervoer vergoed.
   - Je reist met je eigen vervoermiddel: je krijgt een vergoeding van alle kilometers op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingregels bij 60 kilometer of meer per dag. Vanaf 20 tot 60 kilometer per dag is de vergoeding 14 cent per kilometer.
   - Je werkgever berekent de reisafstand en reistijd. Hij gebruikt voor alle werknemers dezelfde routeplanner en dezelfde manier om de route uit te rekenen. Behalve als er een goede reden is om hiervan af te wijken.

5a. Je krijgt je woon-werkverkeer vergoed. Dit geldt vanaf 1 januari 2027.
Zo bepaalt je werkgever je reiskostenvergoeding:
a. Als je reist met het openbaar vervoer (OV). Dan krijg je al je kosten voor het OV vergoed;
b. Je reist met je eigen vervoermiddel: je krijgt een vergoeding van alle kilometers op basis van de maximale onbelaste vergoeding volgens de belastingsregels. De vergoeding bedraagt 23 of (maximaal) 25 cent per kilometer;
c. Je werkgever bepaalt de reisafstand en reistijd. Hij gebruikt voor alle werknemers dezelfde routeplanner en dezelfde manier om de route uit te rekenen. Behalve als er voor jou een goede reden is om hiervan af te wijken.

6. Als je reistijd langer is dan 1,5 uur per dag:
Dan krijg je de tijd boven deze 1,5 uur betaald. Hiervoor krijg je het basisuurloon dat voor jou geldt.

7. Als je chauffeur bent in een auto van je werkgever:
Dan begint je werktijd bij het laad- en/of losadres of op de eerste opstapplaats van andere werknemers die je vervoert. Dat doe je omdat je werkgever je dat vraagt of in overleg met je werkgever.

8. Als dit artikel niks anders aangeeft, gelden de bepalingen van artikel 36 van het algemene deel van de cao.

ARTIKEL 10
BEN JE OPROEP- OF UITZENDKRACHT EN WORDT JE OPROEP INGETROKKEN?

- Als je werkgever binnen 24 uur een eerdere oproep afzegt of de werktijden verandert, dan heb je recht op het loon over de uren waarvoor je was opgeroepen. De cao wijkt hier af van wat er in de wet staat (artikel 7:628a lid 3 BW).
- Je werkgever ziet erop toe dat wat in de bullet hiervoor staat, ook wordt toegepast als gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten.

ARTIKEL 11
DIT GELDT BIJ CONTRACTSWISSELING EN ONDERAANNEMING

1. De nieuwe werkgever moet ook een aantal werknemers die bij een onderaannemer werken een arbeidsovereenkomst aanbieden.
- Dit geldt in aanvulling op artikel 44 lid 1 van het algemeen deel van de cao.
- Dit geldt als:
  - » een glazenwassersbedrijf werk uitvoert in onderaanneming. En de opdrachtgever geeft een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf de mogelijkheid om het werk te gaan doen (heraanbesteding), en;
  - » het werk in onderaanneming meer dan 3344 uur per jaar is voorafgaand aan de datum van de contractswisseling.
- Het volgende aantal werknemers dat werkt bij de onderaannemer, krijgt een aanbieding van het bedrijf dat het project krijgt:

AANTAL UREN GLASBEWASSING PER JAAR	AANTAL WERKNEMERS DAT EEN AANBIEDING KRIJGT
Minder dan 3344 uur	0
3344 - 5015 uur	2
5016 - 6687 uur	3
6688 - 8359 uur	4
[etc]	[etc]

Let op: voor iedere 1672 uren glasbewassing per jaar meer, krijgt 1 werknemer extra een aanbieding.

2. Om als werknemer van de onderaannemer een aanbieding te krijgen, moet je voldoen aan de volgende voorwaarden:
- Je hebt in de afgelopen 1,5 jaar minimaal 200 uren op het te wisselen object gewerkt als glazenwasser.
- Je bent voor onbepaalde tijd bij de onderaannemer in dienst.
- Je hebt een door de branche erkend diploma.
- Je hebt een geldig identiteitsbewijs of geldige verblijfsvergunning.
- Je hebt de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Je bent niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt.
- Je werkt structureel niet meer dan 48 uur per week bij de onderaannemer.
  - » Dit geldt niet als voor de contractswisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht volgens artikel 44 lid 8 en 9 van het algemeen deel van deze cao.

3. Om te bepalen welke werknemers een aanbieding krijgen, gebruiken we de methode van het afspiegelen van het UWV.
- Voldoe je aan de voorwaarden in lid 2, dan word je in het afspiegelen meegenomen.
- Hierover lees je meer in de UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen, versie juli 2025. De mogelijkheden om hiervan af te wijken die je leest in de hoofdstukken 17 tot en met 19 van deze beleidsregels, gelden niet. Je kunt deze regels ook downloaden op www.ras.nl.

4. Bij het afspiegelen zijn de volgende functies uitwisselbaar:
- Functies Glazenwasser I en II
- Functies Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II

5. Als je na het afspiegelen een aanbod krijgt:
Anders dan wat je leest in artikel 44 lid 5 (2e bullet) van het algemeen deel van deze cao krijg je een arbeidsovereenkomst aangeboden voor alle uren die je werkte bij de onderaannemer voor de contractswisseling.

6. De onderaannemer of de oude werkgever moet aan de nieuwe werkgever laten zien dat deze dit artikel op de juiste manier invult.

24. C-DEEL: VOOR ADMINISTRATIEVE, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES



INHOUD

Artikel 1 Voor wie geldt dit deel van de cao?
Artikel 2 Wat zijn de referentiefuncties?
Artikel 3 Wat is het basissalaris?

ARTIKEL 1
VOOR WIE GELDT DIT DEEL VAN DE CAO?

1. **Dit deel van de cao geldt voor:**
   - de werkgever die werknemers heeft waarvan de functie is opgenomen in de referentiefuncties volgens artikel 2 van dit C-deel.
   - werknemers in een functie tot en met het niveau van 140 ORBA-punten, maar die niet in de referentiefuncties van artikel 2 van dit C-deel staan.
     - » De werkgever deelt deze functie in.
     - » Ben je het daar niet mee eens? Dan kun je in beroep gaan bij de Commissie Functie-indeling. Je leest in bijlage VIII van deze cao hoe je dat doet.

2. **De artikelen 20, 22 lid 2, 26 en 28 tot en met 33 en artikel 61 van deze cao gelden ook voor werknemers die onder dit C-deel vallen.**
   De overige artikelen van de cao gelden niet voor deze werknemers.

3. **Dit deel van de cao geldt niet voor:**
   - De werkgever die een bedrijfsregeling heeft die minimaal gelijkwaardig is aan de artikelen 20, 22 lid 2, 26 en 28 tot en met 33 en artikel 61 van deze cao en waarmee het medezeggenschapsorgaan volgens de Wet op de ondernemingsraden heeft ingestemd en die ontheffing (dispensatie) heeft gekregen van de RAS volgens artikel 62 van deze cao, en
   - De werkgever die vanaf 2004 doorlopend ontheffing (dispensatie) heeft gekregen van de RAS.

ARTIKEL 2
WAT ZIJN DE REFERENTIEFUNCTIES?

Dit zijn de referentiefuncties:

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

ARTIKEL 3
WAT IS HET BASISSALARIS?

1. Heb je een functie volgens artikel 2? Dan geldt voor jou het volgende basissalaris:

Per 1 juli 2026:

PUNTEN ORBA	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	15,38	16,06	17,01	18,05	19,30	20,64

Dit geldt niet voor de functies Rayonleider 1 en 2. Het basissalaris van deze functies is:
- Rayonleider 1: € 20,72
- Rayonleider 2: € 21,54

Per 1 januari 2027:

PUNTEN ORBA	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	15,85	16,56	17,54	18,61	19,90	21,28

Dit geldt niet voor de functies Rayonleider 1 en 2. Het basissalaris van deze functies is:
- Rayonleider 1: € 21,36
- Rayonleider 2: € 22,21

Per 1 januari 2028:

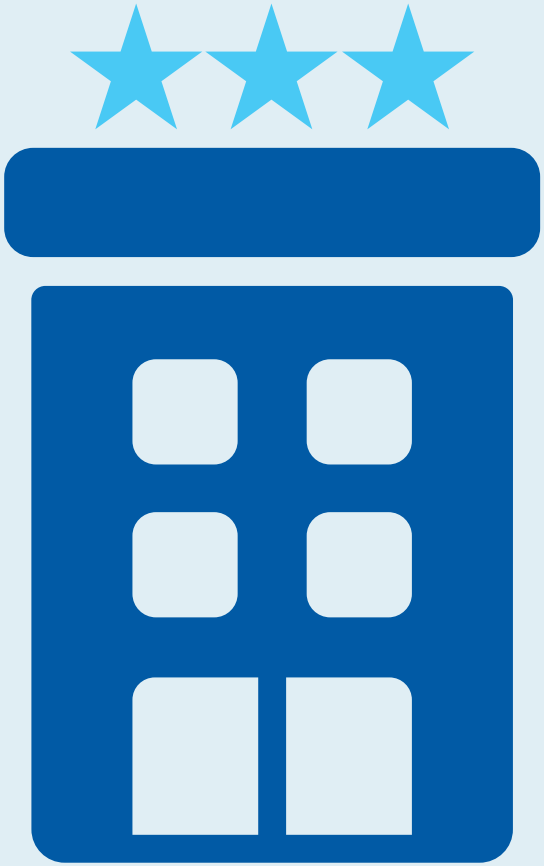
PUNTEN ORBA	40-60	60-80	80-100	100-115	115-135	135-140
Minimum salarisniveau	16,33	17,05	18,06	19,17	20,50	21,92

Dit geldt niet voor de functies Rayonleider 1 en 2. Het basissalaris van deze functies is:
- Rayonleider 1: € 22,00
- Rayonleider 2: € 22,87

2. Je uurloon wordt verhoogd
Dit is het uurloon exclusief de persoonlijke toeslag die met de werknemer apart schriftelijk is overeengekomen. De verhogingen zijn:
- 3,1% per 1 januari 2027;
- 3% per 1 januari 2028.

Let op: Bij een cao-loonsverhoging worden de basissalarissen verhoogd. Dit betekent dat de loonsverhoging wordt toegepast over het basissalaris zoals opgenomen in dit artikel en geldt voor je functie. Heb je een loon dat hoger is? De cao-loonsverhoging gaat dan alleen over het basissalaris, behalve als je dit anders met je werkgever hebt afgesproken.

25. D-DEEL: VOOR HOTELS



INHOUD

Artikel 1 Voor wie geldt dit deel van de cao?
Artikel 2 Je krijgt een toeslag voor bijzondere uren
Artikel 3 Over feestdagen
Artikel 4 Over vakantiedagen
Artikel 5 Je houdt een hogere weekendtoeslag bij contractswisseling
Artikel 6 Je werkgever kan een spaarurensysteem gebruiken

ARTIKEL 1
VOOR WIE GELDT DIT DEEL VAN DE CAO?

1. **Dit deel van de cao geldt voor:**
   - de werkgever (volgens de definitie in artikel 1 van het algemeen deel van deze cao);
   - werknemers die werken in een hotel.

2. **Het algemene deel van de cao blijft geldig.**
   Behalve als in dit deel van de cao iets anders staat.

3. **Dit deel van de cao geldt niet voor:**
   De werknemer die werkt in, op of aan recreatiebungalows.

ARTIKEL 2
JE KRIJGT EEN TOESLAG VOOR BIJZONDERE UREN

1. Werk je 's avonds, 's nachts, in de weekenden of op feestdagen? Dan krijg je de volgende toeslagen (in procenten) over je basisuurloon:

VAN / TOT	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FEESTDAGEN
00.00 - 06.00 uur	50%	30%	30%	30%	30%	50%	50%	150%
06.00 - 21.30 uur	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	150%
21.30 - 24.00 uur	30%	30%	30%	30%	50%	50%	50%	150%

2. Ben je ingeschaald in loongroep 1, trede 4? Dan krijg je vanaf 1 juli 2026 een toeslag van 35% over je basisuurloon over de gewerkte uren op zondag (tussen 06.00 uur en 21.30 uur). Dit percentage wordt per 1 januari 2028 verhoogd naar 50%. Dit geldt in afwijking op lid 1.

3. Ben je ingeschaald in loongroep 1, trede 3? Dan krijg je vanaf 1 januari 2027 een toeslag van 35% over je basisuurloon over de gewerkte uren op zondag (tussen 06.00 uur en 21.30 uur). Dit percentage wordt per 1 januari 2028 verhoogd naar 50%. Dit geldt in afwijking op lid 1.

ARTIKEL 3
OVER FEESTDAGEN

Als je niet werkt op een feestdag, krijg je geen loon.
Je leest in artikel 22, lid 2 van deze cao wat een feestdag is.

ARTIKEL 4
OVER VAKANTIEDAGEN

1. **Je bouwt 10% vakantie op over ieder betaald uur of deel daarvan.**

2. **Ben je vakantiekracht, student of scholier (volgens artikel 9 lid 3 sub c en sub d van deze cao)?**
   - Dan krijg je binnen de hotelschoonmaak een loon inclusief vakantieopbouw en vakantietoeslag.
   - De loontabellen vind je in bijlage IIIa van deze cao.

ARTIKEL 5
JE HOUDT EEN HOGERE WEEKENDTOESLAG BIJ CONTRACTSWISSELING

Heb je voorafgaand aan een contractswisseling (volgens artikel 44 van deze cao) al minimaal 1,5 jaar recht op een hogere weekendtoeslag? Dus hoger dan je in deze cao leest? Dan houd je dit recht bij de contractswisseling. Dit geldt alleen zolang je blijft werken in datzelfde hotel.

ARTIKEL 6
JE WERKGEVER KAN EEN SPAARURENSYSTEEM GEBRUIKEN

In de hotelschoonmaak kan je werkgever een spaarurensysteem gebruiken. Dit zijn de voorwaarden:
- Werk je in een loonperiode van 4 weken (of 1 maand) meer uren dan in je contract staat? Dan kun je deze uren sparen. Werk je minder uren? Dan kun je deze opnemen. Zo blijft je vaste loon gelijk.
  - » Minuren betekent dat je in een loonperiode minder uren hebt gewerkt dan in je contract staat.
  - » Plusuren betekent dat je in een loonperiode meer uren hebt gewerkt dan in je contract staat. Deze plusuren worden in een latere loonperiode opgenomen.
  - » Het spaarurensysteem wordt gebruikt in een periode die loopt van januari tot en met december (12 maanden of 13 periodes). Dat heet de referteperiode.
- Spaaruren kun je alleen maken op je vaste werkdagen. Je bent niet verplicht om meer dagen per week te gaan werken.
- Voor minuren geldt het volgende:
  - » Je mag maximaal 4 keer het aantal uren dat je per week werkt in de min staan.
  - » Heb je minuren aan het einde van de referteperiode ten opzichte van het aantal uren dat in je contract staat? Dan zijn deze voor rekening van je werkgever.
- Voor plusuren geldt het volgende:
  - » Heb je plusuren aan het einde van de referteperiode ten opzichte van het aantal uren dat in je contract staat? Oftewel: zijn niet alle uren opgenomen? Dan krijg je deze uren 100% uitbetaald.
- Krijg je een nieuwe werkgever door een contractswisseling (volgens artikel 44 van deze cao)?
  - » Dan zijn min-uren voor rekening van de oude werkgever.
  - » Plusuren gaan mee naar de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever brengt deze in rekening bij de oude werkgever.
  - » Bij een overname geldt voor het overdragen van plusuren dezelfde regeling als voor het overdragen van verlofuren (bijlage IV van deze cao).

26. BIJLAGEN



BIJLAGE I
DAGLOON

Zo berekenen we het dagloon:

$$\frac{\text{VERDIENSTEN}}{\text{GEWERKTE DAGEN}} \times \frac{\text{GEWERKTE DAGEN + ZIEKTEDAGEN+ONBETAALD VERLOF}}{\text{WERKDAGEN IN DIE PERIODE}}$$

Je leest hieronder wat we met deze termen bedoelen:

Verdiensten:
Alle inkomsten over de 3 hele loonperioden voorafgaande aan de 1e dag waarop je arbeidsongeschikt bent.

Inclusief:
- eventueel loon over vakantiedagen

Maar exclusief:
- vakantietoeslag
- eindejaarsuitkering
- uitbetaalde vakantie-uren volgens artikel 28 lid 12 van deze cao
- eventuele loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Ben je arbeidsongeschikt geworden op of na 1 juli 2026? Dan wordt bij de verdiensten gerekend met je uurloon op de 1e dag van arbeidsongeschiktheid.

Gewerkte dagen:
Het aantal dagen dat je in die periode echt hebt gewerkt. Plus de eventuele vakantiedagen en feestdagen in die periode waarop je normaal zou hebben gewerkt.

Onbetaald verlof:
Dagen waarop je volgens artikel 32 lid 2 van deze cao onbetaald verlof hebt.

Let op: Heb je eerst betaald verlof genomen en neem je daarna onbetaald verlof op en raak je tijdens dat onbetaalde verlof arbeidsongeschikt? Dan tellen de dagen van onbetaald verlof niet mee. Er wordt alleen gekeken naar gewerkte dagen + ziektedagen. Zie het tweede deel van de formule om het dagloon te berekenen.

Werkdagen in die periode:
Dit zijn de werkdagen in 3 hele loonperioden voorafgaand aan de 1e ziektedag. Dit is 65 dagen (als je betaald krijgt per maand) of 60 dagen (als je betaald krijgt per 4 weken). Of zoveel dagen korter als je later in de periode in dienst kwam.

Het dagloon dat met deze formule is berekend, wordt verhoogd met de cao-verhogingen van artikel 18 van deze cao.

Wat geldt voor cyclische arbeid?

- Werk je in een rooster waarvoor je een vast loon krijgt per maand of periode? En word je arbeidsongeschikt? Dan wordt op basis van dit vaste loon je loon bij arbeidsongeschiktheid bepaald. Dan gebruiken we de dagloonberekening dus niet.
- De percentages van het schema in artikel 33 lid 1 van deze cao en de overige bepalingen van dit artikel blijven dan verder gewoon gelden.

BIJLAGE II
REFERENTIEFUNCTIES (zie artikel 15 van deze cao)

Kijk voor een beschrijving van de referentiefuncties in het functiehandboek op www.ras.nl.

LOONGROEP	FUNCTIENAAM A-DEEL
1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I Schoonmaakmedewerker keuken/catering I
2	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II Medewerker schoonmaakonderhoud en services I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I Schoonmaakmedewerker keuken/catering II
3	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III Medewerker schoonmaakonderhoud en services II Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I
4	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II
5	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I
6	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II (Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III

LOONGROEP	FUNCTIENAAM B-DEEL
1	Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I
2	Glazenwasser I Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel II Basismedewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten
3	Gevelbehandelaar I Glazenwasser II Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II
4	Gevelbehandelaar II Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten II Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III
5	Gevelbehandelaar III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten III Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten II

BIJLAGE III
LOONTABELLEN

De volgende loontabellen gelden voor de werknemer volgens artikel 1 lid 3 van deze cao.

Het basisuurloon per 1 juli 2026 is:

LOONGROEP	1	2	3	4	5	6
LEEFTIJD						
17 jaar en jonger	12,00	12,43	12,91	13,55	14,07	14,78
18 jaar	12,74	13,20	13,71	14,39	14,94	15,70
19 jaar	13,49	13,97	14,51	15,23	15,82	16,62
DIENSTJAREN (vanaf 20 jaar)						
1	15,52	16,08	16,70	17,53	18,20	19,12
2	16,08	16,63	17,30	18,14	18,82	19,77
3	16,55	17,17	17,84	18,73	19,45	20,42
4	17,05	17,70	18,44	19,31	20,06	21,07

Het basisuurloon per 1 januari 2027 is:

LOONGROEP	1	2	3	4	5	6
LEEFTIJD						
17 jaar en jonger	12,37	12,82	13,31	13,98	14,51	15,24
18 jaar	13,14	13,61	14,14	14,84	15,41	16,18
19 jaar	13,90	14,41	14,96	15,71	16,31	17,13
DIENSTJAREN (vanaf 20 jaar)						
1	16,00	16,58	17,22	18,08	18,77	19,71
2	16,57	17,15	17,84	18,70	19,40	20,39
3	17,07	17,71	18,40	19,31	20,05	21,05
4	17,58	18,25	19,01	19,91	20,68	21,73

Het basisuurloon per 1 januari 2028 is:

LOONGROEP	1	2	3	4	5	6
LEEFTIJD						
17 jaar en jonger	12,74	13,20	13,71	14,39	14,94	15,69
18 jaar	13,53	14,02	14,56	15,29	15,87	16,67
19 jaar	14,32	14,84	15,41	16,18	16,80	17,64
DIENSTJAREN (vanaf 20 jaar)						
1	16,48	17,08	17,73	18,62	19,33	20,30
2	17,07	17,66	18,37	19,26	19,99	21,00
3	17,58	18,24	18,95	19,89	20,66	21,68
4	18,11	18,80	19,58	20,51	21,30	22,38

BIJLAGE IIIA
ALL-IN-LOONTABELLEN VAKANTIEKRACHTEN, STUDENTEN EN SCHOLIEREN

Voor vakantiekrachten, studenten en scholieren gelden de volgende all-in-loontabellen (volgens artikel 9 lid 3 sub c en sub d van deze cao). Dit is het loon inclusief vakantieopbouw en de vakantietoeslag.

Het all-in-loon per 1 juli 2026 is:

LOONGROEP	1	2	3	4	5	6
17 jaar en jonger	**14,39**	**14,91**	**15,49**	**16,26**	**16,88**	**17,73**
Basisuurloon	12,00	12,43	12,91	13,55	14,07	14,78
Vakantieopbouw	1,32	1,38	1,43	1,51	1,56	1,64
Vakantietoeslag	1,07	1,10	1,15	1,20	1,25	1,31
18 jaar	**15,29**	**15,84**	**16,45**	**17,27**	**17,93**	**18,84**
Basisuurloon	12,74	13,20	13,71	14,39	14,94	15,70
Vakantieopbouw	1,42	1,47	1,52	1,60	1,66	1,74
Vakantietoeslag	1,13	1,17	1,22	1,28	1,33	1,40
19 jaar	**16,18**	**16,77**	**17,41**	**18,28**	**18,98**	**19,94**
Basisuurloon	13,49	13,97	14,51	15,23	15,82	16,62
Vakantieopbouw	1,49	1,56	1,61	1,70	1,75	1,84
Vakantietoeslag	1,20	1,24	1,29	1,35	1,41	1,48
20 jaar en ouder	**18,62**	**19,29**	**20,04**	**21,03**	**21,84**	**22,94**
Basisuurloon	15,52	16,08	16,70	17,53	18,20	19,12
Vakantieopbouw	1,72	1,78	1,86	1,94	2,02	2,12
Vakantietoeslag	1,38	1,43	1,48	1,56	1,62	1,70

Het all-in-loon per 1 januari 2027 is:

LOONGROEP	1	2	3	4	5	6
LEEFTIJD						
17 jaar en jonger	**14,84**	**15,38**	**15,97**	**16,77**	**17,41**	**18,28**
Basisuurloon	12,37	12,82	13,31	13,98	14,51	15,24
Vakantieopbouw	1,37	1,42	1,48	1,55	1,61	1,69
Vakantietoeslag	1,10	1,14	1,18	1,24	1,29	1,35
18 jaar	**15,76**	**16,33**	**16,96**	**17,81**	**18,49**	**19,42**
Basisuurloon	13,14	13,61	14,14	14,84	15,41	16,18
Vakantieopbouw	1,45	1,51	1,56	1,65	1,71	1,80
Vakantietoeslag	1,17	1,21	1,26	1,32	1,37	1,44
19 jaar	**16,68**	**17,29**	**17,96**	**18,85**	**19,57**	**20,55**
Basisuurloon	13,90	14,41	14,96	15,71	16,31	17,13
Vakantieopbouw	1,54	1,60	1,67	1,74	1,81	1,90
Vakantietoeslag	1,24	1,28	1,33	1,40	1,45	1,52
20 jaar en ouder	**19,20**	**19,89**	**20,66**	**21,69**	**22,52**	**23,65**
Basisuurloon	16,00	16,58	17,22	18,08	18,77	19,71
Vakantieopbouw	1,78	1,84	1,91	2,00	2,08	2,19
Vakantietoeslag	1,42	1,47	1,53	1,61	1,67	1,75

Het all-in-loon per 1 januari 2028 is:

LOONGROEP	1	2	3	4	5	6
LEEFTIJD						
17 jaar en jonger	**15,29**	**15,84**	**16,44**	**17,27**	**17,93**	**18,83**
Basisuurloon	12,74	13,20	13,71	14,39	14,94	15,69
Vakantieopbouw	1,42	1,47	1,51	1,60	1,66	1,75
Vakantietoeslag	1,13	1,17	1,22	1,28	1,33	1,39
18 jaar	**16,23**	**16,83**	**17,47**	**18,34**	**19,04**	**20,00**
Basisuurloon	13,53	14,02	14,56	15,29	15,87	16,67
Vakantieopbouw	1,50	1,56	1,62	1,69	1,76	1,85
Vakantietoeslag	1,20	1,25	1,29	1,36	1,41	1,48
19 jaar	**17,18**	**17,81**	**18,49**	**19,41**	**20,16**	**21,17**
Basisuurloon	14,32	14,84	15,41	16,18	16,80	17,64
Vakantieopbouw	1,59	1,65	1,71	1,79	1,87	1,96
Vakantietoeslag	1,27	1,32	1,37	1,44	1,49	1,57
20 jaar en ouder	**19,77**	**20,49**	**21,27**	**22,34**	**23,19**	**24,36**
Basisuurloon	16,48	17,08	17,73	18,62	19,33	20,30
Vakantieopbouw	1,83	1,89	1,96	2,07	2,14	2,26
Vakantietoeslag	1,46	1,52	1,58	1,65	1,72	1,80

BIJLAGE IV

OVERDRAGEN VAN VAKANTIE-UREN, VAKANTIETOESLAG EN SPAARUREN BIJ CONTRACTSWISSELING (zie artikel 44, lid 5, laatste bullet van deze cao)

Het nieuwe schoonmaak- of glazenwassersbedrijf stuurt een factuur naar het oude bedrijf.

- Heeft de werknemer recht op vakantie-uren, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 3 sub b van deze cao)? En wil de werknemer deze meenemen naar het nieuwe schoonmaak- of glazenwassersbedrijf? Dan kan het nieuwe bedrijf hiervoor een factuur sturen naar het oude bedrijf.
- Op de factuur staat een specificatie van de uren en toeslag. Ook staat hierop het verschil tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren.

Het oude schoonmaak- of glazenwassersbedrijf betaalt deze factuur binnen 14 dagen.

De werknemer houdt wel altijd zijn rechten hierover volgens artikel 44 van deze cao. Uitstel daarvan is niet mogelijk. Ook niet als het oude bedrijf de factuur niet of niet op tijd betaalt.

Zo wordt de waarde berekend van de over te dragen vakantie-uren en spaaruren:

BASISUURLOON PER INGANGSDATUM NIEUWE CONTRACT + VET (ALS JE DIE HEBT)

×

HET AANTAL OVER TE DRAGEN VAKANTIE-UREN EN/OF SPAARUREN PER INGANGSDATUM NIEUWE CONTRACT

×

DE SOM VAN DE VAKANTIETOESLAG (ARTIKEL 26 VAN DEZE CAO) EN EINDEJAARSUITKERING (ARTIKEL 20 VAN DEZE CAO)

=

DE WAARDE VAN DE OVER TE DRAGEN VAKANTIE-UREN EN SPAARUREN

De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend volgens artikel 26 van deze cao.

De som van de over te dragen waarde aan vakantie-uren, spaaruren en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag voor sociale lasten.
Het percentage sociale lasten publiceert Schoonmakend Nederland ieder jaar.

BIJLAGE XIV
OVERZICHT WETTELIJKE VERLOFREGELINGEN

	ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je uitkering is 100% van je loon (tot het maximumdagloon). Meestal betaalt het UWV de uitkering via je werkgever. Zodat je werkgever je loon kan blijven doorbetalen. **Vakantie-opbouw:** Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof blijf je vakantiedagen opbouwen.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	Tenminste 16 weken. Hoelang je verlof duurt, hangt af van de datum waarop je baby wordt geboren. Krijg je een meerling? Dan heb je recht op 4 weken extra zwangerschapsverlof. Moet je baby langere tijd in het ziekenhuis blijven? Dan krijg je maximaal 10 weken langer bevallingsverlof.
WAARVOOR IS HET?	Verlof voor en na je bevalling. Je werkgever kan je dit verlof niet weigeren. Overlijd je tijdens het bevallingsverlof? Dan heeft je partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Vanaf 6 weken na de bevallingsdatum kun je je bevallingsverlof gespreid opnemen. Dat doe je in overleg met je werkgever. Je kunt het verlof spreiden over een periode van maximaal 30 weken.

	CALAMITEITENVERLOF EN ANDER KORT VERZUIM*
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je werkgever betaalt je loon 100% door. **Vakantie-opbouw:** Tijdens het calamiteitenverlof blijf je vakantiedagen opbouwen.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	Afhankelijk van de reden van het verlof. Soms is een paar uur voldoende. Soms is een paar dagen nodig.
WAARVOOR IS HET?	Verlof voor spoedeisende, onvoorziene en bijzondere persoonlijke omstandigheden. Bijvoorbeeld als een direct familielid overlijdt, als je partner bevalt of als je met spoed naar een arts of het ziekenhuis moet. Of als je een bezoek aan een arts of het ziekenhuis niet buiten werktijd kunt plannen met een goede reden. Is je verzoek om calamiteitenverlof redelijk? Dan mag je werkgever dit niet weigeren. Achteraf kan je werkgever je vragen om aan te tonen dat je calamiteitenverlof noodzakelijk was.

* Voor deze vormen van verlof mag je werkgever afwijkende afspraken maken. Dat doet je werkgever in een regeling met de OR of personeelsvereniging. Bijvoorbeeld over het inhouden van bovenwettelijke vakantie-uren.

	GEBOORTEVERLOF EN AANVULLEND GEBOORTEVERLOF
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je werkgever betaalt tijdens je geboorteverlof je loon 100% door. Tijdens het aanvullende geboorteverlof krijg je een uitkering van het UWV van 70% van je (maximum)dagloon. **Vakantie-opbouw:** Tijdens het geboorteverlof en het aanvullende geboorteverlof blijf je vakantiedagen opbouwen.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	Je geboorteverlof is 1 keer je arbeidsduur per week. Je neemt dit op in de eerste 4 weken na de geboorte. Je kunt 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Dit doe je binnen 6 maanden na de geboorte van je kind.
WAARVOOR IS HET?	Verlof dat je kunt opnemen als je partner is bevallen. Je werkgever kan het geboorteverlof of het aanvullende geboorteverlof niet weigeren.

	KORTDUREND ZORGVERLOF*
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je werkgever betaalt je loon voor 70% door. Is dat minder dan het minimumloon? Dan krijg je het minimumloon van je werkgever. **Vakantie-opbouw:** Tijdens het kortdurend zorgverlof blijf je vakantiedagen opbouwen.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	Per jaar: maximaal 2 keer het aantal uren dat je per week werkt. Je kunt het verlof in 1 keer of in delen opnemen.
WAARVOOR IS HET?	Verlof om je ouder, ziek (pleeg-)kind of partner te verzorgen. Of voor noodzakelijke zorg aan tweedegraads bloedverwanten, andere huisgenoten en mensen met wie je een sociale relatie hebt. Zij zijn afhankelijk van jouw hulp. Ook ben jij de enige die de zieke op dat moment kan verzorgen. Je werkgever kan het kortdurend zorgverlof alleen weigeren als het bedrijf of de organisatie door jouw verlof in ernstige problemen zou komen. Is je zorgverlof eenmaal begonnen? Dan mag je werkgever dit niet meer stoppen.

* Voor deze vormen van verlof mag je werkgever afwijkende afspraken maken. Dat doet je werkgever in een regeling met de OR of personeelsvereniging. Bijvoorbeeld over het inhouden van bovenwettelijke vakantie-uren.

	LANGDUREND ZORGVERLOF*
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je werkgever betaalt de uren die je opneemt als langdurend zorgverlof, niet door. De uren die je naast het verlof werkt, krijg je natuurlijk wel betaald. **Vakantie-opbouw:** Tijdens het langdurend zorgverlof blijf je vakantiedagen opbouwen.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	Per jaar: 12 weken maximaal de helft van het aantal uren dat je werkt. Je kunt je verlof spreiden in overleg met je werkgever. Je kunt dan bijvoorbeeld 6 weken voltijd verlof opnemen. Je moet het verlof binnen 18 weken opnemen.
WAARVOOR IS HET?	Verlof om langere tijd te zorgen voor je kind, partner of ouder waarvan het leven ernstig in gevaar is. Of voor de noodzakelijke zorg aan tweedegraads bloedverwanten, andere huisgenoten en mensen met wie je een sociale relatie hebt. Zij zijn afhankelijk van jouw hulp. Je werkgever kan langdurend zorgverlof alleen weigeren als het bedrijf of de organisatie door jouw verlof in ernstige problemen zou komen. Je werkgever moet hiervoor goede argumenten hebben. Is je zorgverlof eenmaal begonnen? Dan mag je werkgever dit niet meer stoppen.

	PLEEGZORG- EN ADOPTIEVERLOF*
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je uitkering is 100% van je loon (tot het maximumdagloon). Meestal betaalt het UWV de uitkering via je werkgever. Zodat je werkgever je loon kan blijven doorbetalen. **Vakantie-opbouw:** Tijdens het adoptieverlof blijf je vakantiedagen opbouwen.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	6 weken aaneengesloten. Je moet dit verlof binnen 26 weken opnemen: vanaf 4 weken voor de adoptie tot 22 weken daarna. Je kunt het verlof gespreid opnemen in overleg met je werkgever.
WAARVOOR IS HET?	Verlof als je een kind adopteert of een pleegkind opneemt in je gezin. Adopteer je meerdere kinderen tegelijk? Dan kun je maar 1 keer verlof opnemen. Is je kind langer dan 16 weken in het gezin voordat je het kind officieel adopteert? Dan heb je geen recht op adoptieverlof. Je werkgever kan het adoptieverlof niet weigeren.

* Voor deze vormen van verlof mag je werkgever afwijkende afspraken maken. Dat doet je werkgever in een regeling met de OR of personeelsvereniging. Bijvoorbeeld over het inhouden van bovenwettelijke vakantie-uren.

	OUDERSCHAPSVERLOF
WAT BETEKENT DIT VOOR JE INKOMEN EN VAKANTIEDAGEN?	**Inkomen:** Je werkgever betaalt de uren die je opneemt als ouderschapsverlof niet door. De uren die je naast het verlof werkt, krijg je natuurlijk wel betaald. **Vakantie-opbouw:** Over het betaalde deel van je ouderschapsverlof, loopt de opbouw van je vakantie-uren voor 100% door. Over de gewerkte uren natuurlijk ook. De eerste 9 weken van het ouderschapsverlof krijg je doorbetaald. Je krijgt maximaal 70% van het dagloon via het UWV. Je krijgt maximaal 70% van het maximumdagloon. Het betaalde deel van het ouderschapsverlof moet je opnemen in het eerste levensjaar van het kind.
HOELANG DUURT JE VERLOF?	26 keer het aantal uren dat je per week werkt. Je kunt het ouderschapsverlof flexibel opnemen.
WAARVOOR IS HET?	Verlof om te zorgen voor kinderen jonger dan 8 jaar. Per kind mag je 1 keer ouderschapsverlof opnemen. Voor elk kind kun je dus apart ouderschapsverlof opnemen. Je werkgever kan het ouderschapsverlof alleen weigeren als hierdoor het bedrijf in ernstige problemen zou komen. De werkgever benadeelt jou niet omdat je ouderschapsverlof opneemt. Je houdt je rechten die je had voordat je het verlof opnam.

BIJLAGE XVIII
TREFWOORDEN

All-in loon	Artikel 9 lid 3 sub d en bijlage IIIA
Arbeidsduur	Artikel 13
Arbeidsovereenkomst:	
• aard	Artikel 9
• beëindiging	Artikel 12
• inhoud	Artikel 7
• duur	Artikel 9
• wijzigen	Artikel 8
Arbeidsongeschiktheid:	
• loondoorbetaling	Artikel 33
• vakantie	Artikel 29
Arbeidstijd en rusttijd	Artikel 14
Basisuurlonen	Artikel 18 en bijlage III
Bedrijfshulpverlener: toeslag	Artikel 24
Bedrijfsongeval	Artikel 33 lid 4
Betaald verlof	Artikel 30
Betaling	Artikel 27
Branchekaders gezondheidsbeleid	Artikel 33A
Bijzondere uren: toeslag	Artikel 22
Buiten werktijd bereikbaar zijn (consignatie)	Artikel 21 en artikel 7 B-deel
Buitenlandse werkgevers	Artikel 6 en bijlage XIII
Consignatie	Artikel 21 en artikel 7 B-deel
Contractswisseling	Artikel 44 en bijlage IV
Contractswisseling en onderaanneming	Artikel 11 B-deel
Cyclische arbeid	Bijlage I
Doorwerken na AOW-leeftijd	Artikel 12 lid 8
Dagloon	Bijlage I
Definities	Artikel 1
Dispensatie	Artikel 62
Doorwerken na AOW	Artikel 1 lid 15
Eerder stoppen met werken	Artikel 47, Bijlage XVII
Eindejaarsuitkering	Artikel 20
Feestdagen	Artikel 22, artikel 2 D-deel
Functie-indeling	Artikel 15
Functies: referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Generatiepact	Artikel 48 en Bijlage XVIIA
Geschillencommissies RAS	Artikel 57
Gezondheidsbeleid	Bijlage IXA
Grensoverschrijdende arbeid	Artikel 6
Grote aanbestedingen	Artikel 45
Inwerkingtreding en duur CAO	Artikel 64
Interne vacatures	Artikel 53
Inschaling	Artikel 16 lid 10

Jaargesprek	Artikel 51
Jeugdige werknemers	Artikel 16 lid 3, 4 en 5
Kaderleden	Artikel 58 en 59
Klachtencommissie ongewenst gedrag	Artikel 56 en Bijlage VIIIB
Klachtenregeling werkdruk	Artikel 55 en Bijlage VIIIA
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 33
Loongebouw	Artikel 16
Loontabellen	Bijlage III en artikel 3 C-deel
Loontabellen vakantiekrachten	Bijlage IIIA
Loyaliteitsbonus	Artikel 19
Mantelzorger	Artikel 32
Meerwerk	Artikel 13
Menstruatie en overgangsklachten	Artikel 52
Nederlandse taal	Artikel 40
Noodzakelijke reizen buitenland na overlijden	Artikel 30 lid 4
Onbetaald verlof	Artikel 32
Onderaannemers	Artikel 4
Ontslag	Artikel 12 en 46
Onvoorziene omstandigheden	Artikel 65
Onwerkbaar weer	Artikel 35, bijlage XVI
Opleiding en ontwikkeling	Artikel 42
Opzegging	Artikel 12
Overdrachtsprotocol bij contractswisseling	Bijlage IV
Overlijden	Artikel 30 en 34
Overwerk: toeslag	Vervallen
Participatiewet	Artikel 17
Payroll	Artikel 5
Pensioenfonds Schoonmaak	Artikel 49
Proeftijd	Artikel 10
Promotie	Artikel 16 lid 12
Protocol	Bijlage XV
RAS	Artikel 61
Referentiefuncties	Bijlage II en artikel 2 C-deel
Regio	Artikel 1 lid 14
Reiskosten en reistijd	Artikel 36 en artikel 9 B-deel
Reiskosten Schiphol	Artikel 39
Reiskosten Arbodienst	Artikel 36 lid 9
Scholencontract	Artikel 9 lid 3 sub b en bijlage VI
Segmenten specialistische reiniging	Artikel 2 B-deel
Spaarurenregeling	Artikel 9 lid 3 sub b en bijlage VI
Spaarurensysteem hotels	Artikel 6 D-deel
Spaarurensysteem specialistische reiniging	Artikel 8 B-deel
Specialistische reiniging	Artikel 2 B-deel
Studenten / scholieren	Artikel 1 lid 13 en artikel 9 lid 3 sub d
Studiekosten	Artikel 42 en bijlage XII
Toeslag voor:	
• bijzondere uren	Artikel 22 en artikel 2 D-deel
• bedrijfshulpverlener	Artikel 24
• feestdagen	Artikel 22 en artikel 3 D-deel
• overwerk	Vervallen
• vakantietoeslag	Artikel 26
• VET (vereenvoudigingstoeslag)	Artikel 1 lid 11
• waarneming	Artikel 25
Toetsing wijze van examineren	Bijlage XIIA
Transitievergoeding	Artikel 12 lid 9
Trouwen	Artikel 30
Uitkering bij overlijden	Artikel 34
Uitzendbureaus	Artikel 5
Uitzendkrachten	Artikel 11
Vakantie	Artikel 28
Vakantie en arbeidsongeschiktheid	Artikel 29
Vakantie op niet-christelijke feestdagen	Artikel 28 lid 10
Vakantieuren bij contractswisseling	Bijlage IV
Vakantiekracht	Artikel 9 lid 3 sub c / bijlage IIIA
Vakantietoeslag	Artikel 26
Vakbondscontributie	Artikel 60
Vakbonden	Artikel 58
Verhoging basisuurlonen	Artikel 18
Verjaardag	Artikel 31
Verlof:	
• betaald	Artikel 30
• onbetaald	Artikel 32
Verplichtingen:	
• werkgever	Artikel 2
• werknemer	Artikel 3
Verzuimprotocol	Bijlage IXB
Waarnemingstoeslag	Artikel 25
Waarschuwingsbrieven	Artikel 54
Werkoverleg	Artikel 50
Wettelijke verlofregelingen	Bijlage XIV
Wijziging arbeidsovereenkomst	Artikel 8

RUIMTE VOOR NOTITIES



DE CAO ONLINE BEKIJKEN?

GA NAAR
WWW.RAS.NL/CAO

OF



SPECIAAL VOOR WERKNEMERS

DOWNLOAD DE RAS APP
VOOR NOG MEER HANDIGE INFORMATIE
VOOR JOU ALS WERKNEMER

WWW.RAS.NL/APP

SCHOON MAKEND NEDER LAND

CNV