

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TEXTIELVERZORGING

Geldig vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013

INHOUDSOPGAVE

TREFWOORDENREGISTER	9
1. ALGEMENE BEPALINGEN	16
Artikel 1 Definities	16
Artikel 2 Karakter CAO	19
Artikel 3 Verplichtingen van partijen	19
Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever	19
Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer	20
2. AANVANG EN DUUR DIENSTVERBAND	21
Artikel 6 Aanvang en duur dienstverband	21
Artikel 7 Proeftijd	21
Artikel 8 Verlenging dienstverband / uitzendkrachten	22
Artikel 9 Afroepcontracten	23
3. ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN WERKTIJDEN	26
Artikel 10 Arbeidsduur en werkrooster	26
Artikel 11 Werktijden	27
Artikel 12 Werkrooster bij deeltijdvt	27
Artikel 13 Bedrijfsspecifieke werkroosters	28
Artikel 14 Ploegendienst	29
Artikel 15 Verplichte zaterdagarbeid voor of na feestdagen	30
Artikel 16 Zaterdagen, zondagen en feestdagen	30
4. BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND	32
Artikel 17 Beëindiging van het dienstverband	32
Artikel 18 Opzegtermijn	32
5. FUNCTIE-INDELING	34
Artikel 19 Functie-indeling	34
Artikel 20 Uitvoering 2 functies	35
Artikel 21 Loonschalen loongroepen	35

Artikel 22	Toepassing van de loonschalen	37
Artikel 23	Colporteur	40
6.	LONEN EN TOESLAGEN	41
Artikel 24	Inkomen	41
Artikel 25	Loonbetaling	46
Artikel 26	Minimumloon	46
Artikel 27	Overwerk	47
Artikel 28	Werken op bijzondere uren Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven	50
Artikel 29	Werken op bijzondere uren Textielreinigingsbedrijven	51
Artikel 30	Consignatie	52
Artikel 31	Ploegendiensttoeslag	52
Artikel 32	Chauffeurs toeslag en Chauffeurspas	53
Artikel 33	Vakantiebijslag	54
Artikel 34	Eindejaarsuitkering	54
Artikel 35	Uitkering bij werktijdverkorting	55
Artikel 36	Diensttijdtoeslag	55
Artikel 37	Jubileumtoeslag	55
7.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE	56
Artikel 38	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	56
Artikel 39	Overlijdensuitkering	58
8.	VERLOF EN BETAALD VERZUIM	59
Artikel 40	Verlof	59
Artikel 41	Extra vrije verlofuren senioren en jeugdigen	63
Artikel 42	Verlof bij arbeidsongeschiktheid	65
Artikel 43	Onbetaald verlof	65
Artikel 44	Ouderschapsverlof	66
Artikel 45	Pensioenopbouw tijdens wettelijk kortdurend zorgverlof	66
Artikel 46	Doorbetaald verzuim	66
9.	REISKOSTENREGELING	69
Artikel 47	Reiskostenregeling	69

10. OVERLEGSTRUCTUREN	71
Artikel 48 Overleg op Ondernemingsniveau / werkzekerheid	71
Artikel 49 Overleg op Bedrijfstakniveau	74
11. STICHTINGEN EN FONDSSEN	75
Artikel 50 Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (Raltex)	75
Artikel 51 Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigings- bedrijven (O&O-fonds)	77
Artikel 52 Financiering branche-organen	79
Artikel 53 Pensioenfonds	79
Artikel 54 VUT-fonds (VUT)	80
12. OVERIGE BEPALINGEN	81
Artikel 55 Vakbondsfaciliteiten	81
Artikel 56 Bestrijding ongewenst gedrag op de werkplek	82
Artikel 57 Klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen	82
Artikel 58 Afwijkende voorwaarden	83
Artikel 59 Tussentijdse wijzigingen	83
Artikel 60 Vergoeding Raltex	84
Artikel 61 Duur	84
Bijlage 1 Functie-indeling	85
Bijlage 2 Beroepsprocedure functiewaardering	90
Bijlage 3 Protocol CAO Textielverzorging	92
Bijlage 4 Collectieve arbeidsovereenkomst textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uittreden	94
Bijlage 5 Reglement Stichting Vrijwillig Uittreden voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven	101

De volgende bijlagen zijn te downloaden via www.Raltex.nl:

- Bijlage 6 Reglement Bindend Adviesprocedure Raltex
- Bijlage 7 Reglement Klachtenregeling stelselmatig niet-naleven CAO-bepalingen
- Bijlage 8 Klachtenregeling met betrekking tot het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag
- Bijlage 9 Uitkeringsreglement van de Stichting O&O fonds
- Bijlage 10 Huishoudelijk Reglement van de Stichting O&O-fonds
- Bijlage 11 Reglement Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen in de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textiel-reinigingsbedrijven
- Bijlage 12 Controlereglement bestuur Raltex

TREFWOORDENREGISTER

Aanvang en duur dienstverband	artikel 6
Afroepcontracten	artikel 9
Afwijkende voorwaarden	artikel 58
Arbeidsduur en werkrooster	artikel 10
Arbeidsongeschiktheid:	
- uitkering bij	artikel 38
- verlof bij	artikel 40
Bedrijfsongeval	artikel 38
Bedrijfs specifieke werkroosters	artikel 13
Beëindiging van het dienstverband	artikel 17
Beroepsprocedure functiewaardering	bijlage 2
Bestrijding ongewenst gedrag van de werkplek	artikel 56
Chauffeurstoelage	artikel 32
Chauffeurspas	artikel 32
Colporteur	artikel 23
Consignatie	artikel 30
Deeltijd-vut, werkrooster bij	artikel 13
Definities	artikel 1
Diensttijdtoeslag	artikel 36
Doorbetaald verzuim	artikel 46
Duur	artikel 61
Duur dienstverband	artikel 6
Eindejaarsuitkering	artikel 34
Extra vrije verlofuren senioren en jeugdigen	artikel 41
Financiering branche-organen	artikel 52
Functie-indeling	artikel 19, bijlage 1
Inkomen	artikel 24
Jubileumtoeslag	artikel 37
Karakter CAO	artikel 2
Klachtenregeling stelselmatig niet-naleven CAO-bepalingen	artikel 57
Loonbetaling	artikel 25
Loon schalen loongroepen	artikel 21

Minimumloon	artikel 26
Onbetaald verlof	artikel 43
Opzegtermijn	artikel 18
Ouderschapsverlof	artikel 44
Overleg:	
- op Bedrijfstakniveau	artikel 49
- op Ondernemingsniveau	artikel 48
Overwerk	artikel 27
Pensioenfonds	artikel 53
Pensioenopbouw tijdens wettelijk kortdurend verlof	artikel 45
Ploegendienst	artikel 14
Ploegendiensttoeslag	artikel 31
Proeftijd	artikel 7
Protocol CAO Textielverzorging	bijlage 3
Raad voor Arbeidsverhoudingen in de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven (Raltex)	artikel 50
Reglement Stichting Vrijwillig Uittreden in de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven (VUW)	bijlage 5
Reiskostenregeling	artikel 47
Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven (O&O-fonds)	artikel 51
Toepassing van de loonschalen	artikel 22
Tussentijdse wijzigingen	artikel 59
Uitkering	
- bij arbeidsongeschiktheid	artikel 38
- bij overlijden	artikel 39
- bij werktijdverkorting	artikel 35
Uitvoering twee functies	artikel 20
Uitzendkrachten	artikel 8
Vakantiebijslag	artikel 33
Vakbondscontributie	artikel 24
Vakbondsfaciliteiten	artikel 55
Vergoeding Raltex	artikel 60

Verlenging dienstverband	artikel 8
Verlof	artikel 40
Verlof bij arbeidsongeschiktheid	artikel 42
Verplichte zaterdagarbeid voor of na feestdagen	artikel 15
Verplichtingen van partijen	artikel 3
Verplichtingen van de werkgever	artikel 4
Verplichtingen van de werknemer	artikel 5
VUT-CAO	bijlage 4
Vut-fonds (VUT)	artikel 54
Werken op bijzondere uren Linnenverhuur- en Wasserij- bedrijven	artikel 28
Werken op bijzondere uren Textielreinigingsbedrijven	artikel 29
Werkroosters, bedrijfsspecifieke	artikel 13
Werktijden	artikel 11
Werktijdverkorting, uitkering bij	artikel 35
Werkrooster bij deeltijd-vut	artikel 12
Werkzekerheid	artikel 48
WGA	artikel 24
Zaterdagarbeid voor of na feestdagen, verplichte	artikel 15
Zaterdagen, zondagen en feestdagen	artikel 16

BELANGRIJKE ADRESSEN

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
telefoon: 0900 9690 (10 cent p/m)
website: www.fnvbondgenoten.nl

CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
telefoon: 030-7511150
website: www.cnvvakmensen.nl

Federatie Textielbeheer Nederland
Postbus 10
4060 GA OPHEMERT
telefoon: 0344-652732
website: www.ftn-nl.com

Netex
Postbus 10
4060 GA OPHEMERT
telefoon: 0344-652442
website: www.netex.nl

Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en
Textielreinigingsbedrijven (Raltex)
Postbus 90154
5000 LG TILBURG
telefoon: 013-5944466
website: www.Raltex.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging
Postbus 700
7300 HC APELDOORN
telefoon: 055-5793062
website: www.pensioen.Raltex.nl

Trainingscentrum Textielverzorging
Postbus 10
4060 GA OPHEMERT
telefoon: 0344-650431
website: www.Raltex.nl/tct

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TEXTIELVERZORGING

Tussen:

1. De Federatie Textielbeheer Nederland te Ophemert;
2. De Nederlandse Vereniging van Textielreinigers NETEX te Ophemert;
elk als partij, werkgeversvereniging, ter ene zijde, en
3. FNV Bondgenoten te Utrecht;
4. CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij, werknemersorganisatie, ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel

1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN:

ondernemingen welke zich al dan niet in hoofdzaak bezighouden met:

- het verzorgen van persoonsgebonden was,
- het verhuren en/of verzorgen van platgoed-textiel, beroeps- en dienstkleding,
- artikelen voor hand- en toilethygiëne,
- schoonloopmatten,
- afdeksystemen voor operatiekamers,
- medische instrumenten,
- incontinentiesystemen,
- poetsdoeken en/of andere voor hergebruik bestemde zaken,
- alsmede ondernemingen welke zich al dan niet in hoofdzaak bezighouden met het steriliseren van voor hergebruik bestemd textiel en medisch instrumentarium,
- alsook ondernemingen die in concernverband met bovenomschreven ondernemingen samenwerken en waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het leveren van ondersteunende diensten aan bovenomschreven ondernemingen.

2. TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN

ondernemingen, welke textielgoederen, leder of bont, professioneel-althans met aanwending van de in deze tak van bedrijf gebruikelijke machines - :

- verven (inclusief oververven),
- chemisch reinigen (z.g. stomen),
- ontvleken,
- oppersen,

- strijken,
- als nieuw opmaken,
- plisseren,
- decateren,
- detacheren.

3. WERKGEVER:

iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 of lid 2 van dit artikel.

4. WERKNEMER:

iedere persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever bedoeld in lid 3 van dit artikel.

Alle bepalingen in deze CAO zijn van toepassing op:

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

Voor de werknemer, niet zijnde een werknemer als bedoeld onder a. of b., zijn de bepalingen in artikel 10, 26, artikel 27 lid 7 t/m lid 9, artikel 28, 29, 31, 32 en 36 niet van toepassing. Op deze werknemers zijn alle overige CAO-bepalingen wel van toepassing.

5. FULLTIME WERKNEMER

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

6. PARTTIME WERKNEMER

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

7. UITZENDKRACHTEN

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

8. UURLOON:

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

9. BRUTOLOON:

de bruto verdienste in enige periode met inbegrip van alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, uitgezonderd vakantietoelage en betaling van overwerk en tevens uitgezonderd de persoonlijke toeslag.

10. PERSOONLIJKE TOESLAG

De werknemer aan wie voor 1 juli 1998 de persoonlijke toeslag van 3,5% op het uurloon is toegekend wegens wijziging van de arbeidsovereenkomst van 36 uur in 32 uur, behoudt deze toeslag.

11. FEESTDAGEN:

erkende christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag (30 april) en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (2010, 2015 enz.).

12. PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

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

13. PRODUCTIEFUNCTIE:

de in de functielijst, bijlage 1 CAO, met een * gemarkeerde functie / werkzaamheden.

Artikel

2 KARAKTER CAO

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

Artikel

3 VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Partijen verbinden zich voor de duur van deze overeenkomst met alle tot hun beschikking staande middelen de goede naleving van deze overeenkomst door de werkgevers en de werknemers te zullen bevorderen en alle handelingen na te laten die aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zouden kunnen doen.

Artikel

4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- 1. De werkgever verbindt zich met iedere werknemer bij aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.

2. De werkgever vermeldt in de individuele arbeidsovereenkomst -indien van toepassing- de loongroep als bedoeld in artikel 19. Indien geen loongroep van toepassing is, wordt in de individuele arbeidsovereenkomst de functie en het overeengekomen loon vermeld.
3. De werkgever verstrekt de werknemer een door beider partijen ondertekend exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst, voor zover van toepassing het geldende bedrijfsreglement en op verzoek van de werknemer de volledige tekst van de op dat moment geldende CAO.
Een exemplaar van de nadien afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten of gewijzigde bedrijfsreglementen wordt door de werkgever op verzoek van werknemer aan werknemer verstrekt.

Artikel

5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

AANVANG EN DUUR DIENSTVERBAND

Artikel

6 AANVANG EN DUUR DIENSTVERBAND

1. Het dienstverband wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 2, sub b. of sub c. van dit artikel is overeengekomen.

2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de overeenkomst is aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor bepaalde tijd;
 1. voor een omschreven tijdsperiode, welke periode niet langer zal zijn dan één jaar;
 2. voor het verrichten van een bepaald karwei, welk karwei niet langer zal duren dan twee jaar;
 3. ter vervanging wegens arbeidsongeschiktheid of verlof van een andere werknemer;
 - c. op afroepbasis.

Indien enige vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel

7 PROEFTIJD

1. Bij het aangaan van het dienstverband kan een wederzijdse proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. De duur van de overeengekomen proeftijd is voor werkgever en werknemer gelijk.

2. De duur van de proeftijd wordt vermeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

3. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn beëindigen. Gedurende de proeftijd kan een arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer worden beëindigd.
4. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens de proeftijd beëindigd wordt, dient de werkgever op verzoek van de werknemer schriftelijk de reden van de beëindiging aan te geven.
5. De proeftijd wordt door ziekte van de werknemer niet opgeschort.

Artikel

8

VERLENGING DIENSTVERBAND / UITZENDKRACHTEN

1. Een met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan twee maal verlengd worden indien de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan 36 maanden.
2. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt geen proeftijd.
3. Indien sprake is van meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dan geldt de laatste (verlengde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Indien sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van meer dan 36 maanden dan geldt vanaf het moment dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden de laatste (verlengde) arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. Indien de totale duur van de achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer bedraagt dan 36 maanden en indien niet meer dan drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde

tijd zijn aangegaan, eindigt de laatste arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging vereist is van rechtswege.

6. Als elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt: arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van drie maanden of minder.
7. Uitzendovereenkomsten zullen, indien zij worden onderbroken door een periode van ziekte, als gevolg waarvan in de relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht sprake is geweest van meerdere uitzendovereenkomsten, tezamen worden beschouwd als één uitzendperiode bij de betreffende werkgever.
8. Een uitzendkracht die - vanaf 1 juli 2010 - 12 maanden aaneengesloten is ingeleend bij een werkgever (artikel 1 lid 3 CAO), heeft recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. Een periode van verlof en/of arbeidsongeschikt wordt - tot een maximum van 2 maanden - meegeteld om aan dit criterium te voldoen. De voorgaande leden van dit artikel blijven van toepassing.

Artikel

9 AFROEPCONTRACTEN

1. De werkgever verbindt zich om het afsluiten van arbeidsovereenkomsten met uitgestelde prestatieplicht (verder te noemen: "afroepcontracten") zoveel mogelijk te beperken tot situaties, waarin voorzienbaar is dat het werkaanbod in de onderneming de bestaande personeelssterkte zal overtreffen gedurende langere tijd, doch op niet voorzienbare tijdstippen.
2. De werkgever verbindt zich, om met iedere afroepcontractant een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.
3. Met uitsluiting van eventuele afwijkende bedingen gelden ten aanzien van afroepcontracten de navolgende bepalingen:

- a. op afroepcontracten zijn de bepalingen van deze CAO onverkort van toepassing, met name ook het bepaalde omtrent:
- * indeling in loongroepen en hoogte van het uurloon;
 - * vakantietoeslag;
 - * opbouw van verlofrechten;
- b. de werkgever verplicht zich de afroepcontractant op te roepen om werkzaamheden te verrichten zodra zich binnen de onderneming werkzaamheden aandienen op het niveau van de functiegroep van de betrokken afroepcontractant en welke werkzaamheden niet kunnen worden opgevangen door het overige personeel;
- c. de afroepcontractant is verplicht aan de oproep van de kant van de werkgever gehoor te geven indien deze oproep de afroepcontractant heeft bereikt minstens 24 uur voorafgaande aan het tijdstip waarop het werk moet worden begonnen;
- d. aan de afroepcontractant wordt geen loon uitbetaald over uren tijdens welke door de afroepcontractant niet is gewerkt. Van dit beginsel wordt afgeweken in de gevallen genoemd in dit artikel, lid 3, sub e. en sub f.;
- e. iedere oproep wordt geacht betrekking te hebben op één of meer periodes van (eventueel gezamenlijk) minimaal drie uren: dit wil zeggen, dat de werkgever in gevallen waarin na een oproep werkzaamheden worden verricht steeds loon verschuldigd is over een periode van tenminste drie uren;
- f. indien, na het verstrijken van een eventueel bedongen proeftijd, door een afroepcontractant gedurende een binnen de onderneming geldende loonperiode geen werkzaamheden zijn verricht, wordt aan het eind van deze loonperiode aan de afroepcontractant een voorschot betaald op het loon dat door de afroepcontractant gedurende een volgende loonperiode zal worden verdiend. Het uit te betalen voorschot is gelijk aan het met de afroepcontractant overeengekomen uurloon vermenigvuldigd met het door de afroepcontractant gewerkte aantal uren gedurende de vorige loonperiode. Het uit te betalen voorschot zal nooit hoger zijn dan hetgeen de afroepcontractant zou hebben verdiend, indien hij gedurende de gehele loonperiode vijf uren per week zou hebben gewerkt. Het aldus aan de afroepcontractant uitbetaalde voorschot

- zal in mindering worden gebracht op het loon dat door de afroepcontractant zal worden verdiend gedurende een volgende loonperiode. De werkgever kan echter geen aanspraak maken op terugbetaling van het voorschot, of op het verrichten van werkzaamheden als tegenprestatie voor dit voorschot, indien de afroepcontractant door de werkgever niet meer tot het verrichten van werkzaamheden wordt opgeroepen binnen een periode van 6 maanden na de loonperiode aan het eind waarvan het voorschot was verschuldigd;
- g. indien zich binnen de onderneming een vacature voordoet in de functiegroep waarin de afroepcontractant is ingedeeld, zal werkgever de afroepcontractant als eerste in de gelegenheid stellen naar deze functie te solliciteren.

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN WERKTIJDEN

Artikel

10 **ARBEIDSDUUR EN WERKROOSTER**

1. a. Voor fulltime werknemers bedraagt de arbeidssduur 36 uur, gemiddeld per week op jaarbasis.
b. In afwijking van het bepaalde onder a. kan werkgever de wekelijkse arbeidssduur van
 - chauffeurs en
 - werknemers werkzaam in technische eenheden (vestigingen) van maximaal 10 personen bij textielreinigingsbedrijven, hierbij winkelpersoneel niet meegerekend, bepalen op een maximum van 40 uur, gemiddeld per week op jaarbasis.
2. De arbeidssduur voor boven CAO-personeel, niet zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 4 onder a. of b. kan uitsluitend in overleg met één van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties in samenwerking met OR of PVT, of bij afwezigheid van OR of PVT, met één van de bij deze CAO betrokken zijnde werknemersorganisaties, worden vastgesteld.
3. Per bedrijf, bedrijfs onderdeel of delen daarvan dient een werkrooster te worden vastgesteld voor een periode van tenminste zes maanden. Afwijking van de termijn van zes maanden waarvoor het werkrooster tenminste dient te gelden, is met instemming van de OR of PVT mogelijk. Indien geen wettelijke verplichting bestaat tot het instellen van een OR of PVT, is instemming van de betrokken werknemers vereist.
4. Het werkrooster dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. het werkrooster van een individuele werknemer dient aaneengesloten te zijn;

- b. de arbeidsduur, exclusief overwerk, bedraagt maximaal 9 uur per dag en maximaal 45 uur per week;
 - c. de arbeidsduur, inclusief overwerk, bedraagt maximaal 10 per dag, 50 uur per week, met dien verstande dat in twee opeenvolgende weken niet meer dan 90 uur wordt gewerkt;
 - d. voor een werknemer in ploegendienst bedraagt de arbeidsduur niet meer dan 8 uur per dienst.
5. Een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een werkrooster heeft instemming van de OR of PVT. Indien geen wettelijke verplichting bestaat tot het instellen van een OR of PVT heeft de vaststelling, wijziging of intrekking van een werkrooster de instemming van de betrokken werknemer(s).

Artikel

11 WERKTIJDEN

1. De normale werktijd ligt:
 - a. voor werknemers in linnenverhuur- en wasserijbedrijven: tussen 06.00 uur en 18.30 uur van maandag tot en met vrijdag.
 - b. voor werknemers in textielreinigingsbedrijven: tussen 06.00 uur en 19.00 uur van maandag tot en met vrijdag en zaterdag van 06.00 uur tot 17.00 uur, zonder dat daarbij de wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. De minimale rusttijd na een dienst is 11 uur. Bij calamiteiten kan hiervan worden afgeweken voor chauffeurs en medewerkers van de technische dienst.

Artikel

12 WERKROOSTER BIJ DEELTIJDVUT

1. Het werkrooster van de fulltime werknemer, die deeltijdvut geniet, wordt in overleg door de werkgever en de werknemer vastgesteld en zo nodig aan het begin van ieder kwartaal aangepast.

2. Het werkrooster van de werknemer, die deeltijdvut geniet, wordt zodanig vastgesteld, dat op jaarbasis gemiddeld per week 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt gewerkt. Dit geldt voor de werknemer vóór deelname aan de deeltijdvutregeling.
 - a. Uitgangspunt daarbij is dat per week niet meer dan 100% van de oorspronkelijke arbeidsduur per week en op dagen waarop de werknemer is ingeroosterd, niet korter dan 4 en niet langer dan 9 uur wordt gewerkt.
 - b. Leidt het overleg tussen de werkgever en de werknemer over het werkrooster niet tot overeenstemming, dan wordt voor de werknemer een werkrooster vastgesteld dat uitgaat van 50% van de oorspronkelijk geldende arbeidsduur per week.
3. De werknemer die deeltijdvut geniet heeft naar evenredigheid van zijn resterende werktijd recht op verlofuren.

Artikel

13 **BEDRIJFSSPECIEKE WERKROOSTERS**

1. Indien en voorzover de afzetmarkt van de betrokken onderneming leidt tot een sterk wisselend leverings- of productiepatroon, zal op verzoek van de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties voor die onderneming, of voor de meest betrokken afdeling of functiegroep, een werktijden- en toeslagensysteem worden vastgesteld dat kan afwijken van het bepaalde in artikel 10 en artikel 27.
 - a. Een voorgenomen besluit tot vaststelling van een van artikel 10 afwijkend werktijdensysteem behoeft de instemming van de OR en PVT. Een voorgenomen besluit tot vaststelling van een van artikel 27 afwijkend toeslagensysteem behoeft de instemming van de OR.
 - b. Indien er voor de onderneming geen OR of PVT is ingesteld, behoeft een voorgenomen besluit tot vaststelling van een van artikel 10 en/of artikel 27 afwijkend werktijden- en/of toeslagensysteem de instemming van de werknemersorganisaties.
2. Bij het vaststellen van een afwijkend werktijden- en toeslagensysteem is het volgende van toepassing:

- a. Indien een tot instemming met een afwijkend werkrooster bevoegde partij die instemming weigert, of niet binnen redelijke termijn tot een uitspraak komt ten aanzien van het voorgenomen afwijkende rooster, kan de werkgever Raltex verzoeken haar instemming te verlenen aan de invoering van het afwijkende rooster; de instemming van Raltex treedt dan in de plaats van de vereiste instemming van OR, PVT of werknemersorganisaties.
- b. Werkgever is verplicht om van de invoering van een afwijkend werkrooster schriftelijk melding te doen aan Raltex; de melding moet een omschrijving geven van het ingevoerde afwijkende werkrooster en moet mededeling doen van de verkregen instemming van OR, PVT of werknemersorganisaties.
- c. Raltex kan aan de bij de invoering van een afwijkend werkrooster in een onderneming betrokken partijen opdragen zich opnieuw te beraden over het afwijkende rooster, indien en voorzover het afwijkende rooster naar het oordeel van Raltex in hoge mate afwijkt van zin en strekking van het bepaalde in dit artikel.

Toelichting: Partijen hebben met het opnemen van deze bepaling de intentie de werkgelegenheid in de bedrijfstak te bevorderen door het opvangen van piekbelasting en het ondervangen van slappere periodes mogelijk te maken zoveel mogelijk met inschakeling van "vast" personeel.

Artikel

14 PLOEGDIENST

1. De werkgever kan voor de gehele onderneming of één of meer afdelingen een ploegdienstrooster vaststellen, indien de bedrijfssituatie dit nodig maakt.
Een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een ploegdienstrooster behoeft de instemming van de OR of PVT.

2. Indien voor een onderneming of voor een afdeling een ploegendienst is ingesteld, is de werknemer verplicht in ploegen te werken, indien zulks bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Werknemers die werkzaam zijn in normale dagdienst kunnen niet tot het werken in ploegendienst worden verplicht, indien zij kunnen aantonen dat hun gezondheid of persoonlijke omstandigheden zich hiertegen verzetten, of indien zij 50 jaar of ouder zijn.
3. Voor de hoogte van de ploegendiensttoeslag zie artikel 31.
4. Voor werkzaamheden die worden verricht op zaterdag of op een zondag of een feestdag gelden de toeslagen genoemd in artikel 28 en artikel 29.

Artikel

15 **VERPLICHTE ZATERDAGARBEID VOOR OF NA FEESTDAGEN**

1. In overleg met de OR of PVT zal een rooster worden vastgesteld voor het werken op zaterdagen tussen 06.00 uur en 14.00 uur voor of na feestdagen als bedoeld in artikel 1 lid 11 van de CAO.
2. Dit rooster dient minimaal twee maanden voor de betreffende feestdag bekend te zijn gemaakt in het bedrijf. Zowel fulltime als parttime werknemers zijn verplicht om volgens het rooster te werken op de betreffende zaterdag(en).
3. Voor zover van toepassing wordt aan de werknemer overeenkomstig artikel 28 en artikel 29 een toeslag toegekend.

Artikel

16 **ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN FEESTDAGEN**

1. In de regel wordt niet gewerkt op zon- en feestdagen en – voor linnenverhuur en wasserijbedrijven – op zaterdagen. Voor een definitie van feestdagen zie artikel 1 lid 11 CAO.

2. Voorzover een feestdag valt op een dag waarop werknemer normaal gesproken zou werken, wordt het loon doorbetaald op basis van het loon dat de werknemer zou hebben verdiend indien de dag geen feestdag zou zijn geweest.
3. Indien op een zaterdag, zondag of een feestdag werkzaamheden worden verricht wordt overeenkomstig artikel 15 en de artikelen 28 en 29 een toeslag op het uurloon toegekend.

BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel

17 BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat opzegging vereist is, van rechtswege respectievelijk na het verstrijken van de overeengekomen termijn, zodra het karwei is verricht of bij terugkomst van de vervangen werknemer.
2. Het dienstverband kan zowel door werkgever als door werknemer worden beëindigd. Bij opzegging gelden, met inachtnaame van artikel 40, lid 11 sub d., de termijnen genoemd in artikel 18.
3. Het dienstverband eindigt in ieder geval, ook zonder opzegging, bij het door de werknemer bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bepaald in het reglement van het Bedrijfstakpensioenfonds.

Artikel

18 OPZEGTERMIJN

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

4. Voor de werknemer die opzegt, bedraagt de opzegtermijn een maand.

5. Bij opzegging door de werkgever, bedraagt de opzegtermijn:

LENGTE DIENSTVERBAND WERKNEMER	LENGTE OPZEGTERMIJN
0 tot 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

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

LEEFTIJD WERKNEMER	LENGTE AANVULLENDE OPZEGTERMIJN
45 t/m 49 jaar	0,5 maand
50 t/m 54 jaar	1 maand
55 jaar en ouder	1,5 maand

FUNCTIE-INDELING

Artikel

19 **FUNCTIE-INDELING**

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

Artikel

20 UITVOERING 2 FUNCTIES

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

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

Artikel

21 LOONSCHALEN LOONGROEPEN

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

Tabel leeftijdschaal

LEEFTIJD	PERCENTAGE
16 jaar	45%
17 jaar	50%
18 jaar	55%
19 jaar	65%
20 jaar	75%
21 jaar	85%
22 jaar	100%

4. De periodieken gelden uitsluitend voor werknemers van 23 jaar of ouder en zijn gebaseerd op het uurloon van de leeftijdschaal voor 22 jaar door toepassing van de volgende percentages:

Tabel indien de branche-beoordelingssystematiek wordt gevolgd:

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

Tabel indien de branche-beoordelingssystematiek niet wordt gevolgd:

PERIODIEK	PERCENTAGE
0.0	100%
1.0	101%
2.0	102%
3.0	103%
4.0	104%
5.0	105%
6.0	106%

5. Het loon van de werknemer
 - a. waarvan de functie is omschreven in bijlage 1, Functie-indeling, bij deze CAO
 - of:
 - b. met een uurloon tot het maximum uurloon loongroep 5, periodiek 6.0 dient ingeschaald te worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 22.

6. Aan de werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de loongroep en loonschaal (leeftijdschaal of periodiek) waarin hij is ingeschaald en – voor zover van toepassing – de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 22 lid 1 sub e. en lid 2 sub e.

Artikel

22

TOEPASSING VAN DE LOONSCHALEN

1. Toepassing van de leeftijdschalen
 - a. De bepalingen in dit artikel zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer van 22 jaar of jonger.

- b. Leeftijdschaal: (het uurloon behorend bij) de leeftijdschaal van de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde loongroep.
- c. De werknemer wordt ingeschaald in de met zijn leeftijd overeenkomende leeftijdschaal.
- d. De werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet bereikt heeft, wordt met ingang van de eerste volle loonweek na zijn verjaardag ingeschaald in de met zijn nieuwe leeftijd overeenkomende leeftijdschaal.
- e. Indien met de werknemer een uurloon wordt overeengekomen dat meer bedraagt dan de met zijn leeftijd overeenkomende leeftijdschaal, dan wordt het verschil tussen het met de werknemer overeengekomen uurloon en de leeftijdschaal uitgedrukt als persoonlijke toeslag.
- f. De persoonlijke toeslag als bedoeld in sub e. wordt verhoogd op en met de in artikel 24, lid 1 genoemde data en percentages.
- g. Vanaf het moment dat een hogere leeftijdschaal of periodiek van toepassing wordt, wordt de persoonlijke toeslag als bedoeld in sub e. van dit artikel verlaagd. Deze verlaging is gelijk aan het verschil tussen de hogere leeftijdschaal respectievelijk periodiek en de tot dat moment van toepassing zijnde leeftijdschaal, maar bedraagt nooit meer dan de persoonlijke toeslag. Indien het verschil groter of gelijk is dan de persoonlijke toeslag, vervalt de persoonlijke toeslag.
- h. Met ingang van de eerste volle loonweek nadat de werknemer de leeftijd van 23 jaar bereikt, wordt de werknemer tenminste ingeschaald in periodiek 0.0.

2. Toepassing van de periodieken

- a. De bepalingen in dit artikel zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer van 23 jaar of ouder.
- b. Periodiek: (het uurloon behorend bij) de periodiek van de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde loongroep.
- c. De werknemer wordt tenminste ingeschaald in periodiek 0.0.
- d. Indien met de werknemer een hoger uurloon wordt overeengekomen dan periodiek 0.0, maar lager dan periodiek 6.0, dan wordt de werknemer ingeschaald in de met het overeengekomen

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

De branche-beoordelingssystematiek is te downloaden van www.Raltex.nl.

Artikel

23 **COLPORTEUR**

Ten aanzien van de beloning van die werknemers, van wie de werkzaamheden bestaan uit colportage, wordt, wanneer zij niet op provisiebasis werken, een uurloon uitbetaald volgens loongroep III. Indien voormelde werknemers op provisiebasis werkzaam zijn, wordt hen een uurloon gegarandeerd overeenkomstig loongroep III.

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel

24 INKOMEN

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

- per 1 oktober 2011 met 1,0%
- per 1 januari 2012 met 0,8%
- per 1 juli 2012 met 1,0%
- per 1 januari 2013 met 0,8%

Dit leidt tot de volgende loontabellen:

Per 1 oktober 2011

LOONGROEP	II	III	IV	V
LEEFTIJD				
16 jaar	4,27	4,42	4,52	4,87
17 jaar	4,74	4,91	5,03	5,42
18 jaar	5,21	5,40	5,53	5,96
19 jaar	6,16	6,38	6,53	7,04
20 jaar	7,11	7,37	7,54	8,12
21 jaar	8,06	8,35	8,54	9,21
22 jaar	9,48	9,82	10,05	10,83
PERIODIEK				
0.5	9,53	9,87	10,10	10,88
1.0	9,57	9,92	10,15	10,94
1.5	9,62	9,97	10,20	10,99
2.0	9,67	10,02	10,25	11,05

2.5	9,72	10,07	10,30	11,10
3.0	9,76	10,11	10,35	11,15
3.5	9,81	10,16	10,40	11,21
4.0	9,86	10,21	10,45	11,26
4.5	9,91	10,26	10,50	11,32
5.0	9,95	10,31	10,55	11,37
5.5	10,00	10,36	10,60	11,43
6.0	10,05	10,41	10,65	11,48

Per 1 januari 2012

LOONGROEP	II	III	IV	V
LEEFTIJD				
16 jaar	4,30	4,46	4,56	4,91
17 jaar	4,78	4,95	5,07	5,46
18 jaar	5,26	5,45	5,57	6,01
19 jaar	6,21	6,44	6,58	7,10
20 jaar	7,17	7,43	7,60	8,19
21 jaar	8,13	8,42	8,61	9,28
22 jaar	9,56	9,90	10,13	10,92
PERIODIEK				
0.5	9,61	9,95	10,18	10,97
1.0	9,66	10,00	10,23	11,03
1.5	9,70	10,05	10,28	11,08
2.0	9,75	10,10	10,33	11,14
2.5	9,80	10,15	10,38	11,19
3.0	9,85	10,20	10,43	11,25
3.5	9,89	10,25	10,48	11,30
4.0	9,94	10,30	10,54	11,36
4.5	9,99	10,35	10,59	11,41
5.0	10,04	10,40	10,64	11,47

5.5	10,09	10,44	10,69	11,52
6.0	10,13	10,49	10,74	11,58

Per 1 juli 2012

LOONGROEP LEEFTIJD	II	III	IV	V
16 jaar	4,35	4,50	4,60	4,96
17 jaar	4,83	5,00	5,12	5,52
18 jaar	5,31	5,50	5,63	6,07
19 jaar	6,28	6,50	6,65	7,17
20 jaar	7,25	7,50	7,67	8,27
21 jaar	8,21	8,50	8,70	9,38
22 jaar	9,66	10,00	10,23	11,03
PERIODIEK				
0.5	9,71	10,05	10,28	11,09
1.0	9,76	10,10	10,33	11,14
1.5	9,80	10,15	10,38	11,20
2.0	9,85	10,20	10,43	11,25
2.5	9,90	10,25	10,49	11,31
3.0	9,95	10,30	10,54	11,36
3.5	10,00	10,35	10,59	11,42
4.0	10,05	10,40	10,64	11,47
4.5	10,09	10,45	10,69	11,53
5.0	10,14	10,50	10,74	11,58
5.5	10,19	10,55	10,79	11,64
6.0	10,24	10,60	10,84	11,69

Per 1 januari 2013

LOONGROEP	II	III	IV	V
LEEFTIJD				
16 jaar	4,38	4,54	4,64	5,00
17 jaar	4,87	5,04	5,16	5,56
18 jaar	5,36	5,54	5,67	6,12
19 jaar	6,33	6,55	6,70	7,23
20 jaar	7,31	7,56	7,73	8,34
21 jaar	8,28	8,57	8,76	9,45
22 jaar	9,74	10,08	10,31	11,12
PERIODIEK				
0.5	9,79	10,13	10,36	11,18
1.0	9,84	10,18	10,41	11,23
1.5	9,89	10,23	10,46	11,29
2.0	9,93	10,28	10,52	11,34
2.5	9,98	10,33	10,57	11,40
3.0	10,03	10,38	10,62	11,45
3.5	10,08	10,43	10,67	11,51
4.0	10,13	10,48	10,72	11,56
4.5	10,18	10,53	10,77	11,62
5.0	10,23	10,58	10,83	11,68
5.5	10,28	10,63	10,88	11,73
6.0	10,32	10,68	10,93	11,79

De donker gemarkeerde halve periodiekschalen in de loontabellen zijn uitsluitend van toepassing indien in de onderneming met instemming van de OR of de PVT de branche-beoordelingssystematiek of een voorafgaand door CAO-partijen als gelijkwaardig beoordeelde beoordelingssystematiek is ingevoerd. Uitsluitend dan bedraagt de periodieke verhoging:

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

- 1,5 periodiek: bij uitstekend functioneren.
Indien in de onderneming geen beoordelingssystematiek van toepassing is, dan gelden uitsluitend de hele periodiekschalen 1.0, 2.0, 3.0, 4.0, 5.0 en 6.0 (artikel 22, lid 2 CAO).
- 2. Van het beginsel, dat bovenomschreven loonsverhogingen zullen worden toegekend aan alle werknemers, kan worden afgeweken, in overleg tussen de werkgever en de bij deze CAO partij zijnde werknemersorganisaties in een onderneming waarin een afwijkende salarissystematiek bestaat voor werknemers waarvan de functie niet is omschreven in bijlage 1 bij deze CAO, mits in de betrokken onderneming voor bedoelde werknemers gedurende de looptijd van deze CAO een salarisverhoging heeft plaatsgevonden conform de binnen bedoelde ondernemingen uitgevoerde salarissystematiek. Eventuele geschillen hierover zullen op verzoek van één van de betrokkenen behandeld worden door Raltex.
- 3. De werknemer die lid is van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, heeft het recht jaarlijks 1 maal de totale jaarcontributie als brutoloon in de vorm van een onkostenvergoeding te ontvangen. Deze onkostenvergoeding wordt in datzelfde kalenderjaar in mindering gebracht op de eindejaarsuitkering van de betreffende werknemer. Als referteperiode geldt de periode van november van enig jaar tot en met oktober van het daaropvolgende jaar. Individuele vakbondsleden dienen daartoe zelf het initiatief te nemen. De (huidige) fiscale regelingen omtrent verrekening vakbondscontributie zijn bepalend voor de uitvoering van deze regeling.
- 4. De WGA-premie / WGA-last wordt gelijk tussen werkgever en werknemer verdeeld. De werkgever kan maximaal 0,5% van de procentuele WGA-premie / WGA-last verhalen op het nettoloon van de werknemer.

Artikel

25 **LOONBETALING**

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

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

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

Artikel

26 **MINIMUMLOON**

1. Indien en voor zover van overheidswege een minimumloon is (wordt) vastgesteld voor (een) bepaalde categorie(en) werknemers, hetwelk naar uurloon omgerekend uitgaat boven het CAO-uurloon, zal aan deze categorie(en) werknemers een toeslag op het uurloon worden betaald, nodig om het minimumloon voor een loonperiode te garanderen.
2. In afwijking van de Wet Minimumloon en Minimumvakantie-bijslag zullen de toeslagen, bedoeld in de artikelen 27 en 36 bij het bepalen

van een eventuele garantietoeslag, zoals genoemd in het eerste lid van dit artikel, daarin niet worden ingerekend.

3. In afwijking van de Wet Minimumloon en Minimumvakantie-bijslag zal de garantietoeslag, hier bedoeld, worden toegekend ongeacht het aantal te werken uren, over ten hoogste gemiddeld 36 uren per week.

Artikel

27

OVERWERK

1. a. Overwerk is het incidenteel op verzoek van de werkgever verrichten van arbeid waarbij:
 - voor de fulltime werknemer het individuele werkrooster genoemd in artikel 10 lid 4 wordt overschreden;
 - voor de parttime werknemer (met inbegrip van de parttime werknemer in technische eenheden van 5 personen of minder en chauffeurs die parttime werkzaam zijn) de 36 uur wordt overschreden;
 - voor werknemers in technische eenheden van maximaal 10 personen bij textielreinigingsbedrijven, winkelpersoneel hieronder niet begrepen, alsmede voor chauffeurs de 40 uur per week wordt overschreden.
 - b. Niet als overwerk wordt beschouwd arbeid verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits het uurloon volledig wordt doorbetaald over de verzuimde en extra gewerkte uren.
 - c. Overwerk is alleen toegestaan bij onvoorziene wijziging van de omstandigheden of als de aard van de arbeid daartoe voor korte tijd dwingt.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen. De fulltime werknemer dient aan een redelijk verzoek van de werkgever tot overwerken te voldoen. Werkgever mag daarbij niet voorbijgaan aan dringende bezwaren en persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

3. Een voorgenomen besluit tot het verrichten van overwerk van belangrijke omvang ten aanzien van het aantal daarbij betrokken werknemers, behoeft de instemming van de OR of PVT.
4. Indien sprake is van structureel overwerk zal de werkgever in overleg met de OR nastreven een andere oplossing dan structureel overwerk te vinden. Structureel overwerk is overwerk dat te voorzien is of onvoorzien is en langer duurt dan drie maanden.
5. Niet verplicht tot het verrichten van overwerk zijn:
 - a. parttime werknemers;
 - b. werknemers van 55 jaar en ouder;
 - c. werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam in productiefuncties (de met een * gemarkeerde functies in de functielijst, bijlage 1 CAO);
 - d. werknemers met een medische indicatie die zich uitdrukkelijk tegen het verrichten van overwerk verzetten, blijkend uit een verklaring van een arts.
6. Indien door overwerk op grond van de Arbeidstijdenwet moet worden gepauzeerd, zal de pauze met een maximum van een half uur als overwerk worden beschouwd.
7. Overwerk wordt -in overleg tussen werkgever en werknemer- in geld uitgekeerd of vergoed volgens de zogenaamde tijd voor tijd regeling. Hierbij geldt dat de gewerkte uren binnen drie maanden in vrije tijd worden vergoed, terwijl de toeslag als zodanig in geld wordt uitbetaald.
8. Voor overuren gelden de navolgende toeslagen op het uurloon:

SOORT OVERUREN	HOOGTE TOESLAG
voor het 1e tot en met het 4e overuur per week, mits de arbeidsduur van 40 uur in die week niet wordt overschreden.	12,5%
- voor de overuren waarmee een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden; - voor het 5e tot en met het 9e overuur per week.	25%
- voor overuren waarmee een wekelijkse arbeidsduur van 45 uur wordt overschreden; - voor het tiende en volgende overuur; - voor overuren op dagen waarop volgens het individuele werkrooster niet gewerkt hoeft te worden; - voor het verrichten van overwerk op zaterdag.	50%
voor het verrichten van overwerk op zondag.	100%
voor het verrichten van overwerk op feestdagen (artikel 1 lid 11).	200%

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

Artikel

28

**WERKEN OP BIJZONDERE UREN
LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN**

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

**Tabel werken op bijzondere uren
Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven per 1 juli 2011**

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo
00.00 tot 06.00 uur	45	45	45	45	45	45	90
06.00 tot 18.00 uur	0	0	0	0	0	45	90
18.00 tot 18.30 uur	0	0	0	0	0	45	90
18.30 tot 20.00 uur	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	90	90
20.00 tot 24.00 uur	45	45	45	45	45	90	90

**Tabel werken op bijzondere uren
Linnenverhuur en Wasserijbedrijven per 1 januari 2012**

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo
00.00 tot 06.00 uur	45	45	45	45	45	45	90
06.00 tot 18.00 uur	0	0	0	0	0	45	90
18.00 tot 19.00 uur	0	0	0	0	0	45	90
19.00 tot 20.00 uur	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	90	90
20.00 tot 24.00 uur	45	45	45	45	45	90	90

2. Er geldt een toeslag van 180% voor werkzaamheden verricht op feestdagen. Deze toeslag cumuleert niet met de toeslagen van lid 1 van dit artikel.

WERKEN OP BIJZONDERE UREN TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN

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

Tabel werken op bijzondere uren Textielreinigingsbedrijven

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo
00.00 tot 06.00 uur	45	45	45	45	45	45	90
06.00 tot 14.00 uur	0	0	0	0	0	0	90
14.00 tot 17.00 uur	0	0	0	0	0	33 ¹ / ₃	90
17.00 tot 18.00 uur	0	0	0	0	0	45	90
18.00 tot 19.00 uur	0	0	0	0	0	90	90
19.00 tot 20.00 uur	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	90	90
20.00 tot 21.00 uur	45	45	45	45	45	90	90
21.00 tot 24.00 uur	45	45	45	45	45	90	90

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

Dit leidt tot het volgende schema:

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo
00.00 tot 06.00 uur	45	45	45	45	45	45	90
06.00 tot 14.00 uur	0	0	0	0	0	0	90
14.00 tot 17.00 uur	0	0	0	0	0	0	90
17.30 tot 18.00 uur	0	0	0	0	0	90	90
19.00 tot 20.00 uur	22,5	22,5	22,5	0* of 22,5	0* of 22,5	90	90
20.00 tot 21.00 uur	45	45	45	0* of 45	0* of 45	90	90
21.00 tot 24.00 uur	45	45	45	45	45	90	90

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

Artikel

30

CONSIGNATIE

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

Artikel

31

PLOEGENDIENSTTOESLAG

1. Werknemers die volgens rooster in afwisseling in twee ploegen werken, waarbij één dienst voor 45% of meer van het aantal uren

valt voor 06.00 uur of na 18.30 uur, ontvangen een toeslag van 15% op het uurloon te berekenen over alle uit te betalen uren.

2. Werknemers die volgens rooster in afwisseling in drie ploegen werken, waarbij twee diensten voor 45% of meer van het aantal uren voor 06.00 uur of na 18.30 uur, ontvangen een toeslag van 18% op het uurloon te berekenen over alle uit te betalen uren.
3. Bij plaatsing van werknemers vanuit de ploegendienst in normale dagdienst geldt een afbouwregeling bestaande uit een uitkering ineens.

Deze uitkering bedraagt:

PERIODE WERKZAAM IN PLOEGDIENST	HOOGTE UITKERING
1 tot 4 jaar	drie maal ploegentoeslag per maand
4 tot 6 jaar	zes maal ploegentoeslag per maand
langer dan 6 jaar	negen maal ploegentoeslag per maand

Artikel

32

CHAUFFEURSTOESLAG EN CHAUFFEURSPAS

1. Voor werknemers met een fulltime dienstverband als chauffeur geldt een chauffeurstoeslag van € 35,- bruto per maand. Per 1 juli 2012 wordt deze verhoogd met € 1,- naar € 36,- bruto per maand. Voor werknemers die parttime als chauffeur werkzaam zijn, geldt de chauffeurstoeslag naar evenredigheid.
Voor werknemers met een fulltime dienstverband, die gedeeltelijk in de functie van chauffeur werkzaam zijn en gedeeltelijk in een andere functie, geldt de chauffeurstoeslag naar evenredigheid voor dat deel dat betrokkene als chauffeur werkzaam is.

2. De chauffeurspas voor de digitale tachograaf wordt 1 keer per 5 jaar door de werkgever aan de chauffeur vergoed. Verlies en diefstal van de chauffeurspas zijn voor eigen rekening van de chauffeur.

Artikel

33

VAKANTIEBIJSLAG

1. De werkgever zal de werknemer, gelijktijdig met het salaris over de maand mei, de vakantietoeslag uitbetalen. Indien de werknemer voor 1 juni met verlof gaat, kan de vakantiebijslag op een eerder tijdstip worden uitbetaald.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8,33% van het door de werknemer verdiende brutoloon, exclusief eindejaarsuitkering, gedurende het vakantiejaar, dat loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het volgend jaar.
3. Heeft op 31 mei van het lopende jaar het dienstverband nog geen vol jaar geduurd, dan wordt de vakantiebijslag berekend naar evenredigheid.
4. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op vakantiebijslag over de periode waarover deze nog niet is uitgekeerd.
5. Indien een werknemer door arbeidsongeschiktheid geen arbeid heeft kunnen verrichten, behoudt hij zijn recht op vakantiebijslag, echter niet langer dan gedurende de periode dat werkgever wettelijk verplicht is tot loondoorbetaling.

Artikel

34

EINDEJAARSUITKERING

Met uitzondering van de werknemers in loongroep I wordt aan alle werknemers in de branche een structurele eindejaarsuitkering toegekend, uit te betalen bij het salaris in december dan wel (naar rato) bij

beëindiging van het dienstverband. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het brutojaarloon.

Als brutojaarloon geldt de bruto verdienste in enige periode, met inbegrip van alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, uitgezonderd vakantietoeslag en betaling van overwerk en tevens uitgezonderd de persoonlijke toeslag die wordt uitbetaald conform artikel 1 lid 10 van deze CAO.

Artikel

35 UITKERING BIJ WERKTIJDVERKORTING

In geval van werktijdverkorting is de werkgever verplicht de werknemer, die in dit verband een uitkering geniet ingevolge de Werkloosheidswet, een aanvulling op deze uitkering te betalen tot 100% van het brutoloon. Deze aanvulling is in de regel verschuldigd over 45 uitkeringsdagen per uitkeringsjaar als omschreven in de Werkloosheidswet.

Artikel

36 DIENSTTIJDTOESLAG

1. Met ingang van 1 juli 2002 vervalt de diensttijdtoeslag in die zin dat met ingang van 1 juli 2002 geen nieuwe of gewijzigde aanspraken op de diensttijdtoeslag ontstaan.
2. De werknemer aan wie voor 1 juli 2002 een diensttijdtoeslag is toegekend, behoudt deze toeslag.

Artikel

37 JUBILEUMTOESLAG

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

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

Artikel

38 UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

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

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

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

2. Het voor de werknemer geldende brutoloon, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, is het gemiddelde van het door de werknemer gedurende de 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de

arbeidsongeschiktheid verdiende brutoloon met inbegrip van genoten toeslagen en betaling van structureel overwerk doch met uitzondering van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

3. Het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel is niet van toepassing, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden jegens derden.
In dat geval zal de werkgever een voorschot op de schadevergoeding verstrekken ter hoogte van het in de voorgaande leden bedoelde brutoloon of -aanvulling.
De werknemer is verplicht op daartoe strekkend verzoek aan de werkgever door middel van een akte van cessie zijn aanspraken jegens derden op vergoeding van schade aan de werkgever over te dragen.
Dit echter niet tot een hoger bedrag dan het bedrag van de in de voorgaande leden bedoelde doorbetaling van loon. Na de cessie kunnen de voorschotten niet meer worden teruggevorderd.
4. Werkgever kan één wachtdag inhouden bij iedere derde en volgende ziekmelding van de werknemer in enig kalenderjaar, mits de OR of de PVT hiermee instemt en mits bovendien de OR of de PVT heeft ingestemd met een verzuimbegeleidingsplan. Deze instemmingsbevoegdheid komt toe aan de personeelsvertegenwoordiging in ondernemingen waarin geen OR of PVT aanwezig is, of aan de betrokken werknemers-verenigingen in ondernemingen waar geen OR aanwezig is terwijl de onderneming hiertoe wel wettelijk verplicht is. Bij ziekmelding als gevolg van chronisch ziek zijn, kunnen geen wachtdagen worden ingehouden.
5. In geval van chronisch ziek zijn, komt de mogelijkheid tot het inhouden van wachtdagen volgens voorgaand lid te vervallen. Het dient toetsbaar en onomstotelijk vast te staan dat er sprake is van chronisch ziek zijn. Ingeval van onduidelijkheid is er een toetsing mogelijk via de bedrijfsarts / arboarts. Voor het definiëren van het

begrip “chronisch ziek” wordt aansluiting gezocht bij de studie die daar van overheidswege (onderzoek eigen risico zorgverzekering) naar wordt verricht.

Artikel

39 OVERLIJDENSUITKERING

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering. Deze uitkering, ten bedrage van het brutoloon vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, wordt betaald in een bedrag ineens.

Deze uitkering komt ten laste van de werkgever voorzover zij niet wordt gedaan door een derde op grond van enige wettelijke regeling.

VERLOF EN BETAALD VERZUIM

Artikel

40 VERLOF

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

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

2. Van de in lid 1 van dit artikel genoemde verlofuren worden in beginsel tenminste zoveel uren aaneengesloten opgenomen dat daardoor 3 vrije kalenderweken ontstaan. Op verzoek van werknemer kan de werknemer dit aantal uren ook opnemen in afzonderlijke blokken van minimaal één vrije kalenderweek. De overige verlofuren dienen te worden opgenomen met een minimum van één halve dag.
3. Zowel ingeval het dienstverband nog geen vol kalenderjaar heeft geduurd als ingeval er in dat kalenderjaar sprake is van een dienstverband voor minder dan gemiddeld 36 uur per week worden de verlofuren van de werknemer berekend naar evenredigheid.
4. De verlofuren worden steeds zo opgenomen dat halve of hele werkdagen vrij ontstaan (verlofdag).
5. De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen:

- a. werkgever dient op werknemersverzoek tot opname van verlofuren te beslissen binnen 2 werkdagen. Op een verzoek van werknemer tot opname van meer dan 5 werkdagen verlof, dient werkgever binnen 10 dagen en voorzover dit verzoek betrekking heeft op aaneengesloten verlof van drie kalenderweken tussen 30 april en 1 oktober, voor 1 maart te beslissen;
- b. werkgever kan op een verzoek tot opname van verlofuren afwijzend beslissen, indien werkgever kan aantonen, dat vervanging van betrokken werknemer tijdens de gewenste verlofuren noodzakelijk zou zijn én niet realiseerbaar zou zijn;
- c. werkgever zal niet afwijzend beslissen op een verzoek tot opname van verlofuren, indien:
 - dit verzoek wordt gedaan twee maanden of langer voor de gewenste opname terwijl afwijzing van het verzoek ertoe zou leiden dat volledige opname van de in het kalenderjaar opgebouwde verlofuren binnen datzelfde kalenderjaar voor werknemer onmogelijk zou zijn;
 - dit verzoek wordt gedaan wegens religieuze of levensbeschouwelijke dagen, tenzij aan het verzoek van de werkgever strekkend tot opgave van dergelijk verlof door de werknemer niet is voldaan.
- d. een afwijzing van een verzoek tot het opnemen van verlofuren dient door werkgever terstond schriftelijk te worden bevestigd;
- e. indien en voorzover werknemer heeft verzuimd om voor het einde van het kalenderjaar aanspraak te maken op opname van de gedurende dat kalenderjaar opgebouwde verlofuren, kan werkgever werknemer verplichten tot opname van die verlofuren voor 1 mei van het volgende kalenderjaar. Deze verplichting kan niet worden opgelegd indien werknemer aan werkgever tijdig heeft kenbaar gemaakt dat de niet opgenomen verlofuren aangewend zullen worden voor de in

- lid 8 van dit artikel geboden mogelijkheid tot het eenmaal per twee jaar opnemen van zes weken aaneengesloten verlof.
- f. Een rechtsvordering tot toekenning van verlof verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
6. Wanneer in een onderneming een algemeen fabrieksverlof dan wel een algemene verlofdag geldt, zullen werknemers die krachtens dit artikel geen recht hebben op dit verlof, niettemin het loon ontvangen dat zij anders verdiend zouden hebben voor zover zij gedurende dit verlof of algemene verlofdag niet tewerk worden gesteld. Met eventueel overwerk dan wel werktijdverkorting wordt bij de berekening van dit loon geen rekening gehouden. De werkgever heeft het recht zodoende teveel genoten verlofuren te verrekenen met nog te verdienen verlofuren.
7. Het aaneengesloten verlof duurt in beginsel tenminste 3 kalenderweken en moet gelegen zijn tussen 30 april en 1 oktober. In onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer kan hiervan worden afgeweken.
- a. Een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een collectieve verlofperiode behoeft instemming van de OR. Is geen OR ingesteld, dan vindt vaststelling, wijziging of intrekking van de collectieve verlofperiode in overleg met de PVT of de werknemers in een personeelsvergadering plaats.
- b. De vaststelling, wijziging of intrekking van de collectieve verlofperiode dient voor 1 maart plaats te vinden.
- c. Indien een werknemer in de maanden mei of juni met vakantie gaat, worden hem de tot dat tijdstip toekomende verlofuren op voorhand gegeven.
- d. Eventueel teveel genoten verlofuren kan de werkgever verrekenen met in de loop van het jaar te verwerven verlofuren.
8. Uitgaande van het op grond van lid 1 van dit artikel bestaande verlofrecht, wordt aan alle werknemers de mogelijkheid geboden

tot het opnemen van eenmaal per twee jaar zes weken
aaneengesloten verlof, voorzover de aan de werknemer op dat
moment toekomende verlofrechten hiertoe toereikend zijn.

9. De werkgever verstrekt in de eerste maand van het jaar aan de werknemer een verlofkaart. Bij het opnemen van verlofuren is de werknemer verplicht de opgenomen uren door de werkgever op deze kaart te laten aantekenen. Op de verlofkaart wordt bij afgifte door de werkgever vermeld op hoeveel verlofuren de werknemer recht heeft.

10. De werknemer heeft geen aanspraak op verlofopbouw over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld loon, behalve in de volgende gevallen:
 - a. indien hij de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens ziekte of ongeval en die ziekte of dat ongeval niet door zijn opzet is veroorzaakt, tenzij werknemer zijn werkzaamheden slechts gedurende een gedeelte van de tijd niet verricht, over een tijdvak van ten hoogste een half jaar;
 - b. indien hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de Wet, of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - c. indien hij verlof geniet als bedoeld in artikel 40 lid 6;
 - d. indien hij de bedongen arbeid onvrijwillig niet heeft kunnen verrichten;
 - e. indien een werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

11. a. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op verlof tegen schadevergoeding.
 - b. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op verlof heeft, heeft recht op een uitkering in

geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak.

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

Artikel

41 EXTRA VRIJE VERLOFUREN SENIOREN EN JEUGDIGEN

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

LENGTE DIENSTVERBAND BIJ WERKGEVER	AANTAL EXTRA VERLOFUREN
25 jaar of langer	16
35 jaar of langer	24

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

LEEFTIJD WERKNEMER	AANTAL EXTRA VERLOFUREN
50 t/m 52 jaar	16
53 t/m 54 jaar	24
55 t/m 56 jaar	32
57 t/m 58 jaar	40
59 t/m 60 jaar	48
61 t/m 64 jaar	56

3. Indien een werknemer recht heeft op extra verlof, uit hoofde van zowel lid 1 als lid 2 van dit artikel, geldt de voor hem meest gunstige regeling.
4. In afwijking op het bepaalde in artikel 40 lid 1 ontstaat het recht op de in lid 1 en lid 2 van dit artikel genoemde extra verlofuren in de eerste volle week van de kalendermaand volgend op die, waarin het aantal volle jaren volgens een van bovenstaande regelingen is bereikt. Indien een werknemer binnen een jaar na het ontstaan van dit recht uit dienst gaat, zal een correctie plaatsvinden op het aantal extra verlofuren.

Voorbeeld. Een werknemer die op 15 oktober 2009 de leeftijd van 50 jaar bereikt. Deze werknemer heeft vanaf de eerste volle week van november 2009 recht op 16 extra verlofuren. Indien deze werknemer per 30 april 2010 uit dienst gaat, geldt dit recht naar rato (6 / 12 maanden x 16 uur) en zal een correctie op de 16 extra verlofuren plaatsvinden. Voor de parttime werknemer gelden deze rechten naar evenredigheid.

5. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar waarin het verlof valt, de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op 24 extra verlofuren en heeft derhalve per kalenderjaar, mits hij gedurende dat jaar onafgebroken 36 uur per week in dienst van werkgever is geweest, recht op 208 verlofuren. De bepalingen van artikel 40 lid 1 en 3 zijn van overeenkomstige toepassing.
6. De jeugdige werknemer behoudt zijn aanspraak op verlof over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderricht als partieel leerplichtige. Over deze tijd - en dus ook over het hierover berekende verlof heeft - de jeugdige werknemer echter geen aanspraak op loon.

Artikel**42 VERLOF BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

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

Artikel**43 ONBETAALD VERLOF**

1. Op verzoek van de werknemer kan deze extra vrije dagen - zonder behoud van loon - opnemen tot een maximum van 72 uur per kalenderjaar. Voor de parttime werknemer geldt dit naar rato. Het opnemen van deze dagen, zonder behoud van loon, kan geschieden indien:
 - a. tenminste 4 weken tevoren daartoe een verzoek aan de werkgever is gedaan;
 - b. en voorzover de bedrijfsomstandigheden, dit naar de mening van de werkgever op de gewenste datum, respectievelijk data toelaten.
2. Van de in lid 1 van dit artikel bedoelde dagen kunnen 22 uur worden gebruikt, zonder dat de in lid 1 van dit artikel genoemde aanmeldingstermijn geldt, voor de verzorging van personen in de directe omgeving van de werknemer.

Artikel

44 **ouderschapsverlof**

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

Artikel

45 **Pensioenopbouw tijdens wettelijk kortdurend zorgverlof**

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

Artikel

46 **Doorbetaald verzuim**

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

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

Tabel doorbetaald verzuim

A	Bij overlijden van de levenspartner, (schoon-) ouders, (pleeg- adoptie-/stief-) kinderen	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de crematie of begrafenis
B	Bij overlijden van grootouders, broer, zus of kleinkind van (de levenspartner van) de werknemer	2 dagen
C	Bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
D	Bij huwelijk van de werknemer	2 dagen
E	Bij huwelijk van een ouder, (pleeg-/ adoptie-/stief-)kind, kleinkind, broer of zuster van de werknemer of van de levenspartner*	1 dag
F	Bij bevalling van de levenspartner	2 dagen
G	Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders	1 dag
H	Bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer	1 dag
I	Bij de Priesterwijding van een zoon of bij Grote Professie van een (pleeg-/ adoptie-/stief-) kind	1 dag

J	Indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen	Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, echter tot een maximum van twee dagen
K	Voor bezoek aan arts, tandarts of specialist	De hiervoor benodigde tijd, indien het bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voorzover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden
L	Bij verhuizing van de werknemer, met een maximum van éénmaal per kalenderjaar	1 dag

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

Toelichting:

Vanzelfsprekend kan geen aanspraak worden gemaakt op kort verzuim met behoud van loon als de gebeurtenis plaatsvindt op een dag waarop de werknemer toch al vrij heeft. Er wordt voor het verzuim betaald, niet voor de oorzaak.

REISKOSTENREGELING

Artikel

47 REISKOSTENREGELING

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

- a) De hoogte van de vergoeding bedraagt € 0,05 per kilometer bij een minimum reisafstand van 5 kilometer en een maximum reisafstand van 30 kilometer enkele reis per gewerkte dag.
 - per 1 januari 2012 wordt de vergoeding verhoogd naar € 0,06 per kilometer,
 - per 1 januari 2013 wordt de vergoeding verhoogd naar € 0,07 per kilometer,
 - per 30 juni 2013 wordt de vergoeding verhoogd naar € 0,08 per kilometer.
- b) Een reisafstand van meer dan 30 kilometer enkele reis wordt als 30 kilometer vergoed;
- c) Berekening enkele reis en terug volgens de ANWB-routeplanner, kortste route (postcode woonadres, postcode werkplek);
- d) Indien er sprake is van vervoer door of namens de werkgever geregeld, geldt geen vergoeding in de zin van deze reiskostenregeling;
- e) Indien bij verhuizing op initiatief van de werknemer de reisafstand groter wordt, is toestemming van de werkgever vereist voor een hogere vergoeding;
- f) Als een reiskostenregeling op bedrijfsniveau bestaat die voor de werknemer gunstiger is dan de CAO-regeling, geldt de regeling op bedrijfsniveau;
- g) Uitbetaling van de reiskostenvergoeding geschiedt met inachtneming van de regels die de belastingwetgeving hieraan stelt. Dit betekent dat de reiskostenvergoedingen afhankelijk van die regelingen netto of bruto worden uitgekeerd.

- h) Het fiscaal verrekenen van niet ontvangen reiskosten wordt op vrijwillige basis mogelijk gemaakt, met inachtneming van het gebruik van en door Raltex goedgekeurde modelovereenkomst en uitvoeringsreglement.

OVERLEGSTRUCTUREN

Artikel

48 **OVERLEG OP ONDERNEMINGSNIVEAU / WERKZEKERHEID**

1. De werkgever acht de werkgelegenheid een belangrijk onderdeel van het te voeren sociaal beleid. Hij zal streven naar een zo groot mogelijke continuïteit van de onderneming en daarmee van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal de werknemersorganisaties, op hun verzoek, ten minste 1 x per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming.
Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid in de onderneming ter sprake komen.

3. Werkzekerheid (fusie, reorganisatie en sluiting).
De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid en/of op de financiële positie van de onderneming zullen hebben, stelt de werkgeversverenigingen en vakbonden daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

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

- het tijdstip waarop de OR of PVT dan wel de werknemersvergadering voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
- het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;

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

werknemersorganisaties inlichten tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

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

informereren voor wie enig denkbaar risico aanwezig is. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen, de door de werkgever gegeven voorschriften strikt opvolgen en de voorgeschreven beveiligingen gebruiken.

14. Op het moment dat een werkgever een aanvraag indient tot het verkrijgen van subsidie voor verbetering van arbeidsplaatsen, zal tegelijkertijd hiervan melding worden gedaan aan de partijen ter andere zijde en wel in het bijzonder aan de betreffende vakbondsbestuurders.

Artikel

49

OVERLEG OP BEDRIJFSTAKNIVEAU

Tweemaal per jaar zal op bedrijfstakniveau overleg plaatsvinden over de ontwikkelingen van de bedrijfstak, in het bijzonder over de werkgelegenheid.

Teneinde dit overleg, dat wordt gevoerd in Raltex, zo optimaal mogelijk te kunnen voeren, nemen werkgevers zich voor gegevens te verstrekken die naar het oordeel van de partijen nodig zijn om bedoelde ontwikkelingen bespreekbaar te maken (en afspraken te maken, die betrekking hebben op kwantitatieve en/of kwalitatieve aspecten van nuttige werkgelegenheid).

STICHTINGEN EN FONDSSEN

Artikel

50

RAAD VOOR ARBEIDSVERHOUDINGEN LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN EN TEXTIEL- REINIGINGSBEDRIJVEN (RALTEX)

1. Er is een Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (verder te noemen: Raltex) Reitseplein 8, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.
2. De statuten en het reglement van Raltex maken deel uit van de CAO.
3. Raltex heeft tot doel goede sociale verhoudingen in de bedrijfstak te bevorderen, in het bijzonder door het geven van leiding aan de uitvoering en toepassing van deze CAO.
4. Raltex tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van activiteiten die strekken tot:
 - a. het ondersteunen en uitvoering geven aan het paritair overleg, niet zijnde CAO-overleg, in de linnenverhuur-, wasserij- en textielreinigingsbranche (verder te noemen: branche);
 - b. het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO;
 - c. het bevorderen van de naleving van de arbeidsvoorwaarden in de branche en in dit kader het, overeenkomstig de in bijlage 2 en bijlage 6 CAO opgenomen procedures, adviseren in en beslechten van geschillen betreffende de toepassing van de CAO respectievelijk de functie-indeling en het, overeenkomstig het in artikel 57 CAO j.o. bijlage 7 opgenomen Reglement, in behandeling nemen en onderzoeken van klachten die betrekking hebben op het stelselmatig niet naleven van bepalingen van deze CAO en het op grond daarvan opleggen van sancties, alsmede het overeenkomstig bijlage 12 CAO uitvoeren van controles door

- het bestuur Raltex bij een gegrond vermoeden van niet-naleving van de CAO en het op grond daarvan opleggen van sancties;
- d. het op grond van artikel 56 CAO en overeenkomstig de in bijlage 8 CAO opgenomen klachtenregeling in behandeling nemen en onderzoeken van klachten die betrekking hebben op ongewenst gedrag in de branche;
 - e. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de beleving en toepassing van arbeidsvoorwaarden in de branche en (vergelijkend) onderzoek naar in andere bedrijfstakken geldende arbeidsvoorwaarden;
 - f. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken;
 - g. het verrichten en publiceren van onderzoeken op het gebied van en/of het financieren en subsidiëren van activiteiten ter verbetering of bevordering van:
 - 1. de arbeidsomstandigheden in de branche;
 - 2. het functioneren van medezeggenschapsoverleg en -organen in de onderneming;
 - 3. waardering van de functies in de branche;
 - 4. de verdeling van zorgtaken;
 - 5. de positie van vrouwen in de branche;
 - 6. het ouderenbeleid in de branche.
 - h. het financieren en subsidiëren van het beheer en van de in artikel 51 CAO omschreven activiteiten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (O&O-Fonds);
 - i. het financieren en subsidiëren van het beheer en activiteiten van de Bedrijfscommissie voor Textielreinigingsbedrijven (Bedrijfscommissie) die voortvloeien uit de bij de Wet op de Ondernemingsraden aan de Bedrijfscommissie opgedragen taken;
 - j. het op grond van artikel 58 CAO vaststellen van nadere regelingen of afwijkende voorwaarden;
 - k. het overeenkomstig artikel 55 lid 2 CAO financieren van vakbondsverlof;
 - l. vervallen

- m. het (doen) innen van de bijdrage verschuldigd aan Raltex ter financiering van bovengenoemde activiteiten.
 - n. het toezichthouden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de:
 - Stichting Vrijwillig Uittreden voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (VUW);
 - Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (O&O-Fonds);
 - Bedrijfscommissie voor Reinigingsbedrijven (Bedrijfscommissie).
5. Elk van de contracterende partijen is bevoegd om bij eventuele geschillen over de uitleg en toepassing van de bepalingen van deze CAO hierover het oordeel van Raltex te vragen. Contracterende partijen verbinden zich om dit oordeel van Raltex dan tussen hen als bindend te achten en om zich overeenkomstig een zodanig bindend advies te gedragen. De bindend adviesprocedure is opgenomen in bijlage 6 en maakt deel uit van deze CAO.
6. Individuele geschillen tussen een werkgever en werknemer moeten echter berecht worden door de gewone daartoe bij de wet aangewezen rechter, tenzij de beide individuele partijen na het ontstaan van het conflict schriftelijk aan Raltex verzoeken om over het betreffende individuele conflict een bindend advies uit te brengen, in welk geval beide individuele partijen uiteraard aan dit bindend advies gebonden zullen zijn.

Artikel

51 **STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE LINNENVERHUUR- EN WASSERIJBEDRIJVEN EN TEXTIELREINIGINGSBEDRIJVEN (O&O-FONDS)**

1. Er is een Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven (verder te noemen: O&O-Fonds), Reitseplein 8, Postbus 90154, 5000 LG Tilburg. Het O&O-Fonds heeft tot doel het ontwikkelen, bevorderen en financieren van branchegerichte opleidingen.

2. De statuten (bijlage C), het uitkeringsreglement (bijlage D) en het huishoudelijk reglement (bijlage E) van het O&O-Fonds maken deel uit van de CAO.
3. Het O&O-Fonds heeft ten doel het bevorderen van scholing van werknemers in de branche teneinde de kennis en/of vaardigheden van de werknemers noodzakelijk voor de uitoefening van huidige en/of toekomstige functies in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen.
4. Het O&O-Fonds tracht dit doel te bereiken door het geheel of gedeeltelijk financieren van kosten voortvloeiende uit de volgende activiteiten:
 - a. de ontwikkeling en actualisering van opleidingen en cursussen gericht op
 - de vergroting van vaktechnische en in samenhang daarmee vereiste algemene maatschappelijke kennis;
 - verbetering van nederlandse taalvaardigheid op de werkvloer.
 - b. het (doen) uitvoeren van de onder a. genoemde opleidingen en cursussen onder de voorwaarden en nadere omschrijving zoals opgenomen in de reglementen;
 - c. het bevorderen van deelname aan door het O&O-Fonds erkende opleidingen en cursussen onder de voorwaarden en nadere omschrijving zoals opgenomen in de reglementen;
 - d. informatie vergaren en verstrekken omtrent overheids-subsidieregelingen.
5. De werknemer heeft recht op scholing gericht op het instandhouden van de vakbekwaamheid.
6. De werknemer heeft het recht op minimaal één functioneringsgesprek per jaar waarin o.m. wordt vastgesteld voor welke cursussen de werknemer in aanmerking komt.

Cursussen aangeboden vanuit het O&O-Fonds of andere cursussen gericht op het instandhouden van de vakbekwaamheid vinden in beginsel plaats in werktijd op kosten van de werkgever.

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

Artikel

52

FINANCIERING BRANCHE-ORGANEN

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

Toelichting:

Lid 4 van dit artikel: Voor 2011 is het bijdrageplichtige loon per werknemer gemaximeerd op € 48.660,- en voor 2012 € 49.205,-.

Artikel

53

PENSIOENFONDS

Voor de bedrijfstak linnenverhuur- en wasserijbedrijven en textielreinigingsbedrijven bestaat een pensioenfonds genaamd: Stichting

Bedrijfstakpensioenfonds Textielreiniging. De rechten voortvloeiende uit dit fonds zijn geregeld in de Statuten en het Pensioenreglement. Zowel werkgever als werknemer zijn verplicht deel te nemen aan dit Bedrijfstakpensioenfonds en de Statuten en het Pensioenreglement van dit Bedrijfstakpensioenfonds na te leven. Genoemde pensioenregeling is niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiaires.

Artikel

54

VUT-FONDS (VUT)

De werknemer die voldoet aan de eisen neergelegd in de CAO Textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uittreden (VUT-CAO) en het Reglement van de Stichting Vrijwillig Uittreden voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven (VUW), kan vrijwillig vervroegd uittreden met inachtneming van hetgeen daaromtrent in de VUT-CAO en het VUW-reglement is bepaald.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel

55 **VAKBONDSFACILITEITEN**

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

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

Voormelde dagen kunnen ook worden aangewend voor scholing en vorming.

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

2. Loonderving ten gevolge van gedurende de 6e tot en met de 8e dag genoten vakbondsverlof komt ten laste van Raltex.
Voor concernactiviteiten van de werknemersorganisatie kunnen op concernniveau afspraken gemaakt worden.
3. Indien de werknemer als officieel afgevaardigde van een werknemersorganisatie is aangewezen voor deelname aan onderhandelingsbesprekingen voor deze CAO, zal de werkgever hem bovenop het in van dit artikel 1 genoemde verzuim, verzuim met behoud van loon toestaan voor de daarvoor benodigde tijd.

4. Op grond van artikel 43 kan de werknemer, indien het in lid 1 van dit artikel genoemde verzuim aan de werknemer reeds is toegekend, verlof zonder behoud van loon wegens vakbondsactiviteiten opnemen met een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Artikel

56

BESTRIJDING ONGEWENST GEDRAG OP DE WERKPLEK

1. Partijen erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen, zowel de werkgever en werknemer jegens elkaar, als werknemers onderling, dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de regels van moraal en fatsoen.

In dit kader kan ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie en discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst, seksuele voorkeur, pesten, agressie en geweld, binnen de arbeidsverhouding niet worden toegestaan en kan dergelijk gedrag tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.

2. In dit kader geldt de in bijlage 8 opgenomen klachtenregeling die deel uitmaakt van deze CAO.

Artikel

57

KLACHTENREGELING STELSELMATIG NIET NALEVEN CAO-BEPALINGEN

1. Er is een klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen.
2. Deze klachtenregeling is opgenomen in bijlage 7 en maakt deel uit van deze CAO.
3. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 3 Wet

AVV en artikel 15 Wet CAO over aan het bestuur van Raltex met inachtneming van de navolgende bepalingen.

4. Het bestuur van Raltex maakt niet eerder gebruik van de in lid 3 van dit artikel bedoelde bevoegdheid dan nadat zij partijen van het voornemen hiertoe in kennis heeft gesteld. Hierbij stelt het bestuur van Raltex elk van de partijen in de gelegenheid om binnen een termijn van 14 dagen kenbaar te maken of zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren.
5. Indien één of meerdere partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij dit aan Raltex te melden waardoor de delegatie als bedoeld in lid 3 van dit artikel ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.

Artikel

58 AFWIJKENDE VOORWAARDEN

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

Artikel

59 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Indien zich in de sociaal-economische situatie, respectievelijk sociaal-economische wetgeving, tussentijdse wijzigingen mochten voordoen, die bij het aangaan van de overeenkomst niet konden worden voorzien, respectievelijk niet in de beschouwingen zijn betrokken, welke de uitgangspunten ten aanzien van met name de lonen en arbeidsduur doorkruisen, zullen partijen met elkaar in overleg treden over een - eventueel tussentijdse - wijziging van de overeenkomst.

Artikel

60 **VERGOEDING RALTEX**

Via Raltex is voor de werkgeversorganisaties (FTN / Netex) per jaar een bedrag beschikbaar van € 70.000,-.

Voor vakbonden (FNV Bondgenoten / CNV Vakmensen) is eveneens per jaar een bedrag beschikbaar van € 70.000,-.

De verdeling tussen partijen is vastgesteld op 5/6 (FTN en FNV Bondgenoten) en 1/6 (Netex en CNV Vakmensen).

Deze bedragen worden aangewend om uitvoering te geven aan brancheactiviteiten zoals opgenomen in artikel 50 lid 4 CAO.

Artikel

61 **DUUR**

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013.

De volgende fondsbepalingen (artikelen en bijlagen) zijn overeengekomen voor de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2014: Artikel 1, Artikel 49, Artikel 50, Artikel 54 lid 2, Artikel 55, Artikel 56, Bijlage 2 Beroepsprocedure functiewaardering, Bijlage 6 Reglement Bindend Adviesprocedure, Bijlage 7 Reglement klachtenregeling stelselmatig niet-naleven CAO bepalingen, Bijlage 12 Controlereglement bestuur Raltex, Bijlage 11 Reglement Stichting Raltex, Bijlage 9 Uitkeringsreglement Stichting O&O-Fonds, Bijlage 10 Huishoudelijk reglement Stichting O&O-Fonds.

BIJLAGE 1

Funcie-indeling

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

LOONGROEP I

In deze loongroep kunnen werknemers worden ingedeeld gedurende de eerste zes maanden van hun dienstverband indien zij zijn aangenomen voor het verrichten van werkzaamheden die vallen onder de omschrijving van loongroep II (zie artikel 19 lid 2 CAO).

LOONGROEP II

Sorteerder/ophanger*	Ophangen en sorteren van gereinigde kleding
Bediener hot-box*	Drogen van (polyester-/katoenen) goed met behulp van hot-box
Popper/topper*	Verwijderen van kreuken in kleding met behulp van apparatuur
Detacheur*	Verwijderen van vlekken uit te reinigen en gereinigde kleding
Mangelaar (afpakzijde)*	Vouwen, afpakken en sorteren van klein en/of groot gemangeld wasgoed
Strijker*	Strijken van alle soorten kleding (ook speciaal goed)
Vouwer*	Vouwen van gewassen goed volgens voorschrift
Mangelaar (invoerszijde)*	Mangelen van klein en/of groot wasgoed
Medewerker magazijn*	Ontvangen, opslaan en uitlevergereed maken van te verhuren goederen

Inpakker groot werk*	Inpakken van schoon wasgoed (groot werk)
Schoonsorteerder*	Sorteren van schoon goed naar nabewerking
Inpakker (klein werk/ persoonsgebonden goed)*	Inpakken en op klant-niveau verzend-gereed maken van persoonsgebonden wasgoed en overig klein werk
Controleur/vouwer/ pakketteerder OK-goed*	Controleren, functioneel vouwen en gereedmaken van pakketten met OK-goed
Kledingreparateur wasserijen *	Herstellen van fouten en beschadigingen aan wasgoed
Cleanroom medewerker*	Drogen, vouwen en verpakken van cleanroomkleding volgens cleanroom-normen
Perser pantalons*	Persen van pantalons
Tumblerdroger/vouwer*	Drogen en vouwen van gewassen goed volgens voorschrift

LOONGROEP III

Kantinebeheerder	Beheren van de kantine en verstrekken van dranken en snacks
Pakketteerder OK-goed/bediener autoclaaf*	Gereed maken van pakketten met OK-goed en steriliseren van OK-pakketten met behulp van een autoclaaf
Medewerker suède-afdeling (spuiten)*	Verrichten van nabewerkingswerkzaamheden aan gereinigde lederen kleding
Versteller/vermaker*	Verstellen en vermaken van kleding
Vuilsorteerder(groot werk)*	Sorteren van vuil wasgoed (groot werk)

Universeel perser*	Beoordeling van aangeboden kleding met betrekking tot de uit te voeren bewerkingen en opmaken van alle soorten gereinigde kledingstukken
Bediener autoclaaf*	Steriliseren van OK-pakketten met behulp van een autoclaaf
Perser/vouwer*	Persen en vouwen van overhemden, jassen, broeken en dergelijke
Vuilsorteerder (klein werk/persoonsgebonden goed)*	Sorteren en merken van vuil wasgoed (kleinwerk/persoonsgebonden goed)*
Winkelbediende	Verzorgen van de inname en uitgifte van goederen in de winkel en nabewerken van gereinigde kleding als onderdeel van het productieproces
Universeel detacheur*	Lokaliseren, beoordelen en vaststellen van alle soorten vlekken bij te reinigen en gereinigde kleding en bij kleding die reeds door detacheurs is behandeld; het verwijderen van deze vlekken, eventueel met behulp van zelfaangemaakte detachermiddelen
Natwasser (bont/wit)*	Wassen van bont en wit wasgoed
Chemisch reiniger*	Reinigen van wasgoed voornamelijk via chemische droogreiniging, maar voor zover mogelijk tevens via natwasbewerking
Medewerker bedrijfsadministratie	Verwerken van bedrijfsgegevens en typen van stukken in de Nederlandse taal

LOONGROEP IV

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

LOONGROEP V

Chauffeur vrachtwagen	Verzorgen van transporten van met wasgoed beladen rolcontainers en rijdende kasten met een vrachtwagen
-----------------------	--

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

N.B. Alle functies zijn opgenomen in "mannelijke" vorm, doch duiden zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers aan.

BIJLAGE 2

Beroepsprocedure functiewaardering

1. Aan iedere werknemer wordt door de leiding van de vestiging c.q. het bedrijf waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld, van de functie-omschrijving die op hem van toepassing is en van de functieklasse waarin de functie is ingedeeld.

Indien er voor de functie van een werknemer geen passende voorbeeldfunctie in het Handboek voorkomt, deelt de werkgever de feitelijke functie in door vergelijking met zo goed mogelijk passende voorbeeldfuncties.

Aan de werknemer wordt schriftelijk medegedeeld, welke voorbeeldfunctie is gekozen en op grond waarvan de functie van de werknemer gelijk, of hoger dan wel lager, is ingedeeld dan de voorbeeldfunctie.

2. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-omschrijving, zijn indeling of van oordeel is dat zijn functie gewijzigd is en op grond daarvan bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging c.q. het bedrijf (directe chef, naast hogere chef, directie of haar gemachtigde(n)).

Indien op een werknemer geen functie-omschrijving van toepassing is, zal in eerste instantie een omschrijving (in overleg met betrokkene), analyse en waardering van de functie tot stand komen.

3. Indien langs de onder 2 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer
 - die is aangesloten bij een werknemersorganisatie, zijn bezwaar voorleggen aan die werknemersorganisatie. De deskundige van de werknemersorganisatie onderzoekt het bezwaar en doet, tezamen met een door de werkgever aangezochte deskundige,

- uitspraak over het bezwaar.
- die niet is aangesloten bij een werknemersorganisatie, het bezwaar voorleggen aan de directie. Die directie doet, na raadpleging van een extern deskundige, uitspraak over het bezwaar.
4. De uitspraak van de deskundigen zal bij overeenstemming bindend zijn. Dit op voorwaarde dat beide partijen voorafgaand expliciet hebben aangegeven akkoord te gaan met een bindende uitspraak. Mochten geraadpleegde deskundigen niet tot overeenstemming komen, dan zal de omschrijving van de functie danwel de indeling van de betreffende functionaris aan Raltex voorgelegd worden.

BIJLAGE 3

Protocol CAO Textielverzorging

Nadere uitwerking van de protocollen (onder andere vaststellen tijdpad en benoemen werkgroepen) zal plaatsvinden via Raltex.

Arbo

CAO-partijen maken een protocolspraak inzake Arbo. Daarbij worden de volgende elementen betrokken:

- Actieve voorlichtingscampagne waarbij niet alleen het bezit van het materiaal wordt gepromoot maar ook het gebruik ervan;
- Actualisering RI&E;
- Verspreiding gedrukte versie arbocatalogi;
- Gebruik website om materiaal te verspreiden en RI&E zo eenvoudig mogelijk te kunnen invullen.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en Wajongers

Partijen stellen een paritaire werkgroep in, die:

- Zorgt voor voorlichting aan werkgevers over de tewerkstelling van arbeidsgeïndiceerden, in het bijzonder voor wajongers;
- De samenwerking op regionaal niveau zal bevorderen, nodig om arbeidsgeïndiceerden, waaronder wajongers, succesvol te laten werken in de branche.

Levensfasebewust personeelsbeleid (incl. jeugdlonen, BOL-jongeren, duurzaamheid en flexibiliteit)

Duurzame inzetbaarheid van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Voor het invullen van deze verantwoordelijkheid, door middel van levensfasebewust personeelsbeleid, zullen partijen zorgen voor inzicht in:

- de personele samenstelling van de branche;
- de voorkomende arbeidsrelaties;

- de voorkomende en gewenste arbeidspatronen;
- de mogelijkheden van inzet van een duurzaam inzetbaarheids-onderzoek; deelname is voor de werknemer vrijwillig.

In dit kader zullen de ontziebepalingen en het binnen Raltex geormerkte budget voor re-integratie-inspanningen en eventuele wettelijke regelingen worden meegenomen.

Opleiding en ontwikkeling

Het op brancheniveau stimuleren van opleidingen en het faciliteren van bedrijven om door het O&O-Fonds goedgekeurde vakcursussen, onder andere e-learning, alsmede de cursus "Nederlands op de werkvloer" ook daadwerkelijk te gebruiken. Hiervoor wordt voor 1 januari 2012 een plan van aanpak gemaakt.

Daarnaast wordt de cursus "Pensioen in zicht" gefaciliteerd die, buiten de met de werknemer overeengekomen arbeidstijd, kan worden gevolgd in het jaar voorafgaande aan de pensionering van de werknemer.

Pensioen

Zodra er meer duidelijkheid is over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel, zal het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds worden uitgenodigd om het initiatief te nemen met alle stakeholders een discussie te organiseren over de consequenties voor pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds.

Verlof

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen overleg hebben over artikel 40 lid 5 sub f en lid 8, in geval de wettelijke regels rondom verjaaring van verlof wijzigen.

Fiscale verrekening van niet ontvangen reiskosten

Het fiscaal verrekenen van niet ontvangen reiskosten is op vrijwillige basis mogelijk op grond van artikel 47 sub h. Partijen spreken af voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen, waarin de consequenties van deze regeling nader worden toegelicht.

BIJLAGE 4

Collectieve arbeidsovereenkomst textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uitreden

Artikel

1 **DEFINITIES**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven:
ondernemingen welke zich al dan niet in hoofdzaak bezighouden met:
 - het verzorgen van persoonsgebonden was,
 - het verhuren en/of verzorgen van platgoed-textiel, beroeps- en dienstkleding,
 - artikelen voor hand- en toilethygiëne, schoonloopmatten,
 - afdeksystemen voor operatiekamers,
 - medische instrumenten,
 - incontinentiesystemen,
 - poetsdoeken en/of andere voor hergebruik bestemde zaken,
 - alsmede ondernemingen welke zich al dan niet in hoofdzaak bezighouden met het steriliseren van voor hergebruik bestemd textiel en medisch instrumentarium,
 - alsook ondernemingen die in concernverband met boven omschreven ondernemingen samenwerken en waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het leveren van ondersteunende diensten aan bovenomschreven ondernemingen.

2. Textielreinigingsbedrijven:
Ondernemingen, welke textielgoederen, leder of bont, fabrieksmatig althans met aanwending van de in deze tak van bedrijf gebruikelijke machines:

- verven (inclusief oververven),
- chemisch reinigen (zogenaamd stomen),
- ontvleken,
- oppersen,
- strijken,
- als nieuw opmaken,
- plisseren,
- decateren,
- detacheren.

3. Textielverzorgingsbranche:

In Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen zoals omschreven in het eerste en tweede lid.

4. Werkgever:

De persoon (natuurlijke of rechtspersoon) die een bedrijf uitoefent in de Textielverzorgingsbranche.

5. Werknemer:

Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, met uitzondering van de directeur/groootaandeelhouder van een naamloze of besloten vennootschap, echtgeno(o)t(e) of partner en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.

6. VUW:

De Stichting Vrijwillig Uittreden voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven.

7. Raltex:

De Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en Textielreinigingsbedrijven.

8. Reglement:
Reglement Stichting Vrijwillig Uittreden voor
Textielverzorgingsbedrijven.
9. Bestuur:
Bestuur van de VUW.
- 10.CAO:
CAO Textielverzorging.
- 11.Bijdrageplichtig loon (bijdragegrondslag werknemer):
12 maal het met de werknemer overeengekomen vaste bruto
maandloon, vermeerderd met de vakantietoelage en de structurele
eindejaarsuitkering maar met uitzondering van gratificaties,
tantièmes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever
nader aan te geven emolumenten, tot een door het bestuur
jaarlijks vast te stellen maximum.
- 11.Bijdrageplichtige loonsom (bijdragegrondslag werkgever):
De som van de bijdrageplichtige lonen in de onderneming.

Artikel

2 **REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN**

Er is een Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven welke tot doel heeft de werknemers de gelegenheid te bieden vrijwillig vervroegd uit het arbeidsproces te treden. Er is een regeling getroffen voor vrijwillige vervroegde uittreding in de Textielverzorgingsbranche welke is vervat in de statuten en het reglement van de VUW, die deel uitmaken van deze CAO. Met ingang van 1 januari 2006 geldt de regeling alleen voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt.

Artikel

3 FINANCIERING

1. De financiering van de regeling vrijwillig uittreden geschiedt door een door het bestuur van de VUW vast te stellen en door de werkgever verschuldigde bijdrage aan de VUW.
2.
 - a. De bijdrage is een percentage van de bijdragegrondslag.
 - b. Voor de werknemer bedraagt het percentage met ingang van 1 januari 2006 0,8% van het bijdrageplichtige loon.
 - c. Voor de werkgever bedraagt het percentage met ingang van 1 januari 2006 1,6% van de voor de onderneming geldende bijdrageplichtige loonsom.
3. Jaarlijks wordt door het bestuur het maximum bijdrageplichtige loon vastgesteld.
4. De werkgever is verplicht deze werknemersbijdrage van 0,8% in te houden op het aan de werknemer te betalen loon. De werkgever is gehouden de totale premie van 2,4% af te dragen aan de VUW.

Artikel

4 VASTSTELLING BIJDRAGE

Bij de vaststelling van het percentage, bedoeld in artikel 3, zal worden uitgegaan van een door het bestuur van de VUW jaarlijks op te maken begroting op basis van de te verstrekken financiële middelen alsmede bijkomende kosten van administratie en beheer en de te innen bijdragen. De ontwerpbegroting wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de RALTEX en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.

Artikel

5 AANSPRAAK OP UITKERING/ HOOGTE VAN DE UITKERING

1. Aanspraak op uitkering:
 - a. Voltijdvutregeling:
Om aan de regeling inzake volledig vervroegde uittreding

te kunnen deelnemen en aanspraak te kunnen maken op een uitkering op grond van de regeling volledig vervroegd uittreden dient de werknemer geboren te zijn vóór 1 januari 1946 en ten minste de volgende leeftijd te hebben bereikt of bereiken in de maand met ingang van welke hij wil uittreden:

- Ingaande 1 januari 2006: 61 jaar

en te voldoen aan de overige voorwaarden die bij CAO en reglement aan deelname aan de regeling gesteld zijn.

b. Deeltijdvutregeling

Om aan de deeltijdvut-regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer geboren zijn vóór 1 januari 1946 en op het moment dat hij gaat deelnemen de volgende uitredingsleeftijd bereikt hebben dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan men uittreedt,

- ingaande 1 januari 2006: 59 jaar

en voldoen aan de navolgende voorwaarden op het moment van deelnemen.

Deeltijdvut is uitsluitend mogelijk voor 50% van de laatstelijk overeengekomen arbeidstijd, onder de voorwaarde dat de met de werkgever overeengekomen werktijd gedurende de 36 maanden direct voorafgaande aan de deelneming niet is gewijzigd. In het geval sprake is van wijziging van de werktijd gedurende deze 36 maanden, is gebruik van de deeltijdvut wel mogelijk, doch zal het bestuur per geval beslissen van welke werktijd bij het vaststellen van de VUT-rechten wordt uitgegaan.

c. Overgangsregeling

Om aanspraak te kunnen maken op een uitkering op grond van de overgangsregeling dient de werknemer vóór 1 januari 2005 de 55-jarige leeftijd te hebben bereikt en tenminste de leeftijd van 59 jaar te hebben bereikt of bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en te voldoen aan de overige voorwaarden die bij CAO en reglement aan deelname aan de regeling gesteld zijn. De overgangsuitkering is ook in deeltijd mogelijk.

2. Hoogte van de uitkering:
 - a. Voltijdvutregeling
De bruto-uitkering bedraagt bij de aanvang van de deelneming een percentage van de uitkeringsgrondslag herleid tot een maandbedrag.
De vaststelling van het percentage en de uitkeringsgrondslag geschiedt op de wijze zoals omschreven in artikel 16 van het reglement.
 - b. Deeltijdvutregeling:
De bruto-uitkering bij deeltijdvut bedraagt 50% van de bruto-uitkering bij volledige VUT.
 - c. Overgangsregeling:
De overgangsuitkering op jaarbasis bedraagt bij de aanvang van de deelneming een percentage van de uitkeringsgrondslag. De vaststelling van de uitkeringsgrondslag en het percentage geschieden op de wijze zoals omschreven in artikel 20 en in artikel 21 van het reglement.

3. Bij de voortzetting van de pensioenvoorziening zullen met in achtname van het bepaalde in artikel 9 van het reglement, de financiële verplichtingen naar evenredigheid door de VUW worden overgenomen. Geldt voor de werknemer een pensioenvoorziening van het bedrijfspensioenfonds Textielreiniging dan wordt deze bij deelname aan de volledige vut, de deeltijdvut- of de overgangsregeling steeds voortgezet met inachtneming van het bepaalde in artikel 8 en 9 van het reglement.

Artikel

6 DUUR

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 en eindigt op 30 juni 2012 zonder dat daarvoor opzegging vereist is.

2. Indien deze overeenkomst wordt beëindigd, wordt evenwel het onderdeel van deze overeenkomst regelende financiering van het

recht op vervroegd uittreden als bedoeld in artikel 5 van deze CAO gecontinueerd tot en met het tijdstip dat de personen, die op basis van deze overeenkomst vervroegd zijn uitgetreden geen aanspraken meer aan de Stichting kunnen ontlenen.

BIJLAGE 5

Reglement Stichting Vrijwillig Uittreden voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel

1 **BEGRIPSBEPALINGEN**

1. VUW:
Stichting Vrijwillig Uittreden voor Linnenverhuur- en Wasserijbedrijven en voor Textielreinigingsbedrijven;
2. Bestuur:
Het bestuur van de VUW;
3. De Textielverzorgingsbranche:
De ondernemingen welke vallen, respectievelijk zullen vallen onder de omschrijving van de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde CAO Textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uittreden;
4. Regeling(en):
De tussen partijen bij de CAO Textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uittreden afgesloten regeling vrijwillig vervroegd uittreden en de overgangsregeling;
5. Deelnemer:
De werknemer wiens verzoek om gebruik te mogen maken van de vut-regeling of de overgangsregeling is ingewilligd;

6. Pensioenrichtdatum:

De eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt;

7. Prepensioenrichtdatum:

De eerste dag van de maand waarin de werknemer 61 jaar en 6 maanden wordt;

8. SV-uitkering:

Een uitkering krachtens de ZW, WAO/AAW,WIA, WAZ, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, een en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of de RWW, of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering;

9. Werkgever:

De persoon (natuurlijke of rechtspersoon) die een bedrijf uitoefent in de Textielverzorgingsbranche; alsmede de persoon die een bedrijf uitoefent dat op de wijze bepaald in artikel 2 door het VUW-bestuur is erkend als vrijwillig bij de regeling vrijwillig vervroegd uittreden aangesloten bedrijf;

10. Overwerk:

Overwerk is het incidenteel op verzoek van de werkgever verrichten van arbeid waarbij:

- voor de voltijdwerknemer het individuele werkrooster genoemd in artikel 10 CAO wordt overschreden;
- voor de deeltijdwerknemer (met inbegrip van de deeltijdwerknemer in technische eenheden van 5 personen of minder en chauffeurs die in deeltijd werkzaam zijn) de 36 uur per week wordt overschreden;
- voor voltijdwerknemers in technische eenheden van 5 personen of minder, winkelpersoneel hieronder niet begrepen, alsmede voor chauffeurs de 40 uur per week wordt overschreden;

Niet als overwerk wordt beschouwd arbeid verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde uren, mits het uurloon volledig wordt betaald over de verzuimde en extra gewerkte uren;

11. Werknemer:

Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, met uitzondering van de directeur/grotaandeelhouder van een naamloze of besloten vennootschap, echtgeno(o)t(e) of partner en/of familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen;

12. Pensioenfonds:

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging;

13. Parttimer:

De werknemer die met de werkgever een kortere arbeidsduur heeft afgesproken dan de als normaal aan te merken arbeidsduur;

14. Parttime-factor:

De factor die ontstaat door het werkelijk met de parttimer overeengekomen aantal arbeidsuren per week te delen door het normale bij de werkgever geldende aantal arbeidsuren per week. De bepaling van de parttime-factor wordt jaarlijks op 1 januari voor het lopende jaar vastgesteld.

Bij wijziging van het met de parttimer overeengekomen aantal arbeidsuren wordt na afloop van het jaar de parttime-factor opnieuw, en wel per 1 januari, vastgesteld;

15. VUT-CAO:

de CAO Textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uitreden.

Artikel

2 **VRIJWILLIGE AANSLUITING**

1. Het bestuur kan de vrijwillige aansluiting bij de VUW toestaan aan ondernemingen die werkzaamheden uitoefenen die aanverwant zijn aan ondernemingen in de Textielverzorgingsbranche, mits niet is komen vast te staan dat de onderneming bijdrage-plichtig is aan een andere bij algemeen verbindend verklaarde CAO vastgelegde regeling tot vrijwillig vervroegd uittreden;
2. De onderneming die vrijwillige aansluiting wenst, dient een daartoe strekkend verzoek schriftelijk in te dienen bij het bestuur;
3. Bij haar beslissing stelt het bestuur een inkoopsom vast waarvan de hoogte doorgaans gelijk is aan het verschil tussen de geraamde lasten voor de stichting terzake van vervroegd uittreden van de werknemers van de betrokken onderneming gedurende 10 jaren vanaf het moment van vrijwillige aansluiting en de geraamde premiebetalingen door de betrokken onderneming gedurende 10 jaren vanaf het moment van vrijwillige aansluiting en op basis van het voor de onderneming op het moment van aansluiting geldende brutoloon Sociale Verzekeringen;
4. De erkenning als vrijwillig aangesloten onderneming kan eerst plaatsvinden, nadat met de betrokken onderneming een overeenkomst is afgesloten, waarin de onderneming akkoord gaat met de voor haar berekende inkoopsom en waarin de onderneming de betaling garandeert van de bijdrage, zoals deze wordt vastgesteld in de CAO Textielverzorging inzake vrijwillig vervroegd uittreden.

Artikel

3 **DEELNEMING AAN DE REGELING**

Deelnemen is slechts mogelijk voor degenen, die gedurende de looptijd van de VUT-CAO aan alle voorwaarden voor deelneming voldoen.

4 **EINDE OF WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

- A. Einde van de arbeidsovereenkomst bij volledig vrijwillig vervroegde uittreding respectievelijk volledige gebruikmaking van de overgangsregeling:

Bij de aanvang van de volledig vervroegde uittreding respectievelijk bij de aanvang van de volledige uitkering ingevolge de overgangsregeling eindigt de tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst (hierna: oorspronkelijke arbeidsovereenkomst).

Indien het verzoek van de werknemer om aan één van de regelingen van het fonds te mogen deelnemen door het bestuur van de VUW niet wordt ingewilligd, wordt de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortgezet.

- B. Wijziging van de arbeidsovereenkomst bij deeltijd vrijwillig vervroegde uittreding respectievelijk deeltijd gebruikmaking van de overgangsregeling:

Bij de aanvang van de deeltijd vervroegde uittreding respectievelijk bij de aanvang van de deeltijd uitkering ingevolge de overgangsregeling wordt de bestaande met de werknemer overeengekomen arbeidsovereenkomst (hierna: oorspronkelijke arbeidsovereenkomst) gewijzigd in een arbeidsovereenkomst (hierna: nieuwe arbeidsovereenkomst) met een arbeidsduur van 50% van de in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst geldende arbeidsduur. Voor de resterende 50% neemt de werknemer in deeltijd deel aan de vut-regeling respectievelijk de overgangsregeling.

Indien het verzoek van de werknemer om in deeltijd aan de vut-regeling respectievelijk de overgangsregeling te mogen deelnemen door het bestuur van de VUW niet wordt ingewilligd, wordt de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortgezet.

Artikel

5 OVERIGE RECHTEN VAN EEN DEELNEMER

1. De deelneming begint op de eerste dag van een kalendermaand met dien verstande dat de deelneming niet eerder aanvangt dan op de eerste dag van de kalendermaand waarin de deelnemer voldoet aan de in artikel 15 respectievelijk artikel 19 genoemde voorwaarden voor deelneming.
2. Het verzoek tot deelneming zal door de VUW worden ingewilligd als naar het oordeel van het bestuur van de VUW aan alle voorwaarden is voldaan. De deelnemer zal daarvan schriftelijk in kennis worden gesteld.

Artikel

6 VERPLICHTING TOT OPGAVE VAN GEGEVENS

1. De werknemer, die een verzoek om deelneming indient, en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken.
2. De werknemer, die een uitkering ingevolge de vut-regeling dan wel de overgangsregeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens, die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.
3. Bij wijziging van het rooster gedurende de deeltijdvut, stuurt de werkgever onmiddellijk een door werkgever en werknemer voor akkoord getekend exemplaar aan de administrateur.

Artikel

7 VERZOEK OM DEELNEMING

1. Het verzoek om deelneming dient zes maanden voor de gevraagde uittredingsdatum aan de werkgever schriftelijk te worden gedaan.

2. Het aanvraagformulier met de vereiste bijlagen, door de werkgever op te sturen aan de VUW dient tenminste twee maanden voor de gevraagde aanvangsdatum van de deelneming in het bezit te zijn van de administrateur van de VUW.
3. Bij volledig gebruikmaking van de vut-regeling dan wel de overgangs-regeling in aansluiting op een periode dat in deeltijd gebruik is gemaakt van de vut-regeling respectievelijk de overgangsregeling is het bepaalde in het eerste en het tweede lid van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8

7 INHOUDINGEN

1. Bij gebruikmaking van de regeling worden door de VUW op de uitkering ingehouden:
 - a. de verschuldigde loonbelasting;
 - b. de verschuldigde premies volksverzekering;
 - c. het eventuele werknemersaandeel in de premie van de voor betrokkene geldende pensioenregeling vanaf de 65-jarige leeftijd;
 - d. de inkomensafhankelijke bijdrage op basis van de Zorgverzekeringswet.
2. Bij gebruikmaking van de deeltijdvutregeling vinden de onder 1. genoemde inhoudingen op de uitkering door de werkgever plaats.

Artikel

9 FINANCIËLE VERPLICHTINGEN VAN DE VUW

1. De VUW neemt bij gebruikmaking van één van de regelingen de volgende financiële verplichtingen, voor zover van toepassing, voor haar rekening:

- a. het werkgeversaandeel in de geldende pensioenpremie voor de pensioenregeling vanaf de 65-jarige leeftijd met als maximum de werkgeversbijdrage voor werknemers die onder het pensioenfonds vallen;
 - b. de inkomensafhankelijke bijdrage op basis van de Zorgverzekeringswet.
2. Bij gebruikmaking van de deeltijdvut-regeling dan wel de deeltijd overgangsregeling neemt de werkgever de onder 1. bedoelde financiële verplichtingen voor zijn rekening. De VUW vergoedt aan de werkgever de hiervoor bedoelde financiële verplichtingen, voorzover deze betrekking hebben op de deeltijdvut-uitkering respectievelijk de deeltijd overgangsuitkering.

Artikel

10 TIJDSTIP UITKERING

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de uitkering ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering plaatsvindt.

Artikel

11 VERMINDERING C.Q. WIJZIGING VAN DE RECHTEN

- A. Vermindering c.q. wijziging van rechten bij gebruikmaking van één van de regelingen:
- Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) SV-uitkering, dan dient hij zulks te melden aan de VUW.
- De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de VUW te verstrekken uitkering.
- De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering direct aan de VUW te melden.
- B. Vermindering c.q. wijziging van rechten bij gebruikmaking van de deeltijdvut-regeling dan wel de deeltijd overgangsregeling:
- Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemer-

schap in de deeltijdvut-regeling dan wel de deeltijd overgangsregeling in aanmerking komt voor een gedeeltelijke SV-uitkering, dan dient hij zulks te melden aan de VUW.

De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de VUW te verstrekken uitkering, met dien verstande dat de SV-uitkering voorzover deze voortvloeit uit de nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen met de werkgever bij aanvang van de deeltijdvut-regeling dan wel de deeltijd overgangsregeling zoals bedoeld in artikel 4 onder B niet in mindering komt op de door de VUW te verstrekken uitkering.

De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering direct aan de VUW te melden.

Artikel

12 **CONTROLE**

1. De VUW zal periodiek controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden.
2. De deelnemer is verplicht alle gevraagde informatie te verstrekken.
3. De deelnemer in de deeltijd vut-regeling dan wel de deeltijd overgangsregeling is in het bijzonder verplicht jaarlijks binnen 3 maanden na afloop van het kalenderjaar een inkomensverklaring, vergezeld van een kopie van de jaaropgave aan de VUW te verstrekken

Artikel

13 **BEËINDIGING DEELNEMERSCHAP**

Het deelnemerschap eindigt:

- a. Op de pensioenrichtdatum van de deelnemer, derhalve op de eerste van de maand, waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

- b. Door overlijden. In geval van overlijden van de deelnemer eindigt de uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

Artikel

14

VASTSTELLING BETALING VAN DE BIJDRAGE EN OPGAVE VAN DE BETREFFENDE GEGEVENS

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de VUW bepaald, de gegevens te verstrekken die de VUW nodig acht om de door de werkgever voor de regeling verschuldigde bijdrage vast te stellen.
2. De werkgever is verplicht de door hem over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen voor een door het bestuur vast te stellen datum. Het bestuur is bevoegd van de werkgever te vorderen, dat deze op door het bestuur vast te stellen tijdstippen en tot door het bestuur vast te stellen bedragen voorschotten op de verschuldigde bijdrage aan de VUW zal betalen.
3. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de VUW verstrekt, is de VUW bevoegd de hoogte van de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen.
De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de VUW gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever is verplicht de bijdrage en het voorschot te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de VUW. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.

5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.

De VUW is dan bevoegd te vorderen:

- de rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het Burgerlijk Wetboek.

De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 50,-.

HOOFDSTUK II

Reguliere vutregeling

Artikel

15

VOORWAARDEN VOOR DEELNEMING AAN DE REGULIERE VUTREGELING

- A. Voorwaarden voor deelneming bij volledig vrijwillig vervroegde uittreding:
- Om aan de regeling inzake volledig vrijwillig vervroegde uittreding te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer geboren zijn vóór 1 januari 1948 en ten minste de volgende leeftijd hebben bereikt of bereiken in de maand met ingang van welke hij wil uittreden:
- ingaande 1 januari 2006 61 jaar
- en voldoen aan de navolgende voorwaarden op het moment dat hij gaat deelnemen:
1. gedurende de laatste 10 jaren direct voorafgaande aan het moment van deelneming, als werknemer, in de Textielverzorgingsbranche werkzaam zijn geweest, behoudens beperkte onderbreking buiten zijn schuld, zoals arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de VUW;
 2. niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en niet in aanmerking komen voor loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek;
 3. niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen;
 4. het door de VUW vastgestelde aanvraagformulier volledig ingevuld en voorzien van de vereiste bijlagen - met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 - in het bezit hebben gesteld van de administrateur van de VUW;
 5. werknemer kan volledig vervroegd uittreden vanaf de eerste van de maand waarin hij de in dit artikel onder A bedoelde uittredingsleeftijd heeft bereikt of zal bereiken;
 6. de werknemer die gebruik heeft gemaakt van de deeltijdvut-regeling kan volledig vervroegd uittreden, zoveel kalendermaanden later na de eerste van de maand waarin hij de in dit artikel onder A bedoelde

uittredingsleeftijd, zoals deze geldt bij ingang van de deeltijd-vut, bereikt als het aantal maanden dat de werknemer deeltijd-vut genoot voor het bereiken van genoemde uittredingsleeftijd. Werknemers uit de geboortejaren 1946 en 1947 kunnen volledig vervroegd uittreden op de ingangsdata zoals in onderstaande tabel opgenomen.

B. Voorwaarden voor deelneming aan de deeltijdvut-regeling:

Om aan de deeltijdvut-regeling te kunnen deelnemen, moet de betrokken werknemer geboren zijn vóór 1 januari 1948 en op het moment dat hij gaat deelnemen de volgende uittredingsleeftijd bereikt hebben dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan men uittreedt,

- tot 1 januari 2003 59 jaar
- ingaande 1 januari 2003 59 jaar en 6 maanden
- ingaande 1 januari 2004 60 jaar
- ingaande 1 januari 2005 60 jaar en 6 maanden
- ingaande 1 januari 2006 59 jaar

en voldoen aan de navolgende voorwaarden op het moment dat hij gaat deelnemen:

1. werknemer kan deeltijd vervroegd uittreden vanaf de eerste van de maand waarin hij de in dit artikel onder B bedoelde uittredingsleeftijd heeft bereikt of zal bereiken;
2. de instemming van de werkgever hebben. De werkgever kan zijn instemming slechts weigeren indien naar zijn oordeel de resterende werktijd organisatorisch niet inpasbaar is binnen de onderneming. Een afwijzende beslissing dient schriftelijk en gemotiveerd te geschieden. Van een afwijzende beslissing kan in beroep worden gegaan bij het bestuur van de VUW, overeenkomstig het bepaalde in artikel 18 van het reglement;
3. het in dit artikel onder A, sub 1, 2, 3, en 4 bepaalde is van overeenkomstige toepassing;
Tot de bijlagen bedoeld onder A, sub 4 wordt tevens gerekend: het door werkgever en werknemer voor akkoord getekende rooster waarin aangegeven is, hoe de werktijd en vrije tijd over het kalenderjaar verspreid zijn.

Bij deelname aan de deeltijdvut dienen zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk te verklaren, dat de arbeidsduur gedurende de deeltijdvut niet meer zal bedragen dan 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 onder B;

4. niet aan de regeling inzake volledig vrijwillig vervroegde uittreding hebben deelgenomen;
5. de bestaande met de werkgever overeengekomen arbeidsovereenkomst hebben gewijzigd, als bedoeld in artikel 4, onder B, in een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van 50% van de in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst geldende arbeidsduur;
6. een afstandsverklaring ondertekend hebben waarin betrokkene verklaart gedurende de periode waarin hij vervroegd is uitgetreden geen werkzaamheden betaald of onbetaald ten behoeve van zijn werkgever te zullen verrichten, naast de resterende deeltijd-arbeidsovereenkomst;
7. afstand doen van het recht op voltijdvut tot het moment omschreven hierboven onder A, sub 6;
8. de met de werkgever overeengekomen arbeidsduur mag gedurende de 36 maanden direct voorafgaande aan het moment van deelneming niet gewijzigd zijn. Met dien verstande dat bij wijziging van de arbeidsduur gedurende deze 36 maanden gebruik van de deeltijdvut wel mogelijk is, maar dat het bestuur - in afwijking van het bepaalde in artikel 16, onder B, eerste lid - per geval een beslissing zal nemen over de arbeidsduur die in aanmerking genomen moet worden voor de uitkering en de uitkeringsgrondslag.

9. Voor de geboortejaren 1946 en 1947 zijn de ingangsdata van de (deeltijd) vutuitkering in onderstaande tabel opgenomen.

VOOR WERKNEMERS GEBOREN IN DIT JAAR	1946	1947
Ligt de vroegst mogelijke ingangsdatum van de vutuitkering in deze periode. De feitelijke vroegste datum is afhankelijk van de verjaardatum van de werknemer	1 juli 2007 t/m 30 juni 2008	1 januari 2009 t/m 31 december 2009
de werknemer heeft op de vroegst mogelijke ingangsdatum deze leeftijd bereikt	61,5 jaar	62 jaar
de werknemer kan op een eerdere datum kiezen voor een deeltijd vutuitkering. De datum om daarvoor te kiezen ligt dan in deze periode	de gehele jaargang kan al m.i.v. 1 januari 2006 (flexibel) uittreden	1 januari 2006 t/m 31 december 2007
op de (vaste) ingangsdatum van de deeltijd-vut heeft de werknemer deze leeftijd bereikt	flexibel van 59 jaar tot 61 jaar	flexibel van 59 jaar tot 61,5 jaar

UITKERING EN UITKERINGSGRONDSLAG

A. Uitkering en uitkeringsgrondslag bij volledig vrijwillig vervroegde uittrekking:

1. a. Als grondslag voor de uitkering geldt het brutoloon (inclusief spaarloon en levensloopbijdrage) in geld op het tijdstip 12 maanden voorafgaande aan de uittrekkingsdatum verhoogd met de algemene verhoging van de lonen in de bedrijfstak tot de uittrekkingsdatum en inclusief alle voor de werknemer rechtens geldende toeslagen, provisie en vakantietoeslag, maar met uitzondering van betaling van overwerk, herleid tot een jaarbedrag. Uitsluitend in het kader van dit artikel geldt voor chauffeurs die reeds vóór 1 juli 1996 feitelijk 41 uur per week werkzaam waren, het 41e uur niet als overwerk.
 - b. Het bepaalde in het voorgaande onderdeel geldt met dien verstande dat:
 - de maximum uitkeringsgrondslag voor de werknemer die bij uittrekking de leeftijd van 62 jaar nog niet heeft bereikt noch zal bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt ten hoogste gelijk zal zijn aan € 33.000,00.
 - de maximum uitkeringsgrondslag voor de werknemer die bij uittrekking de leeftijd van 62, 63 of 64 jaar heeft bereikt dan wel zal bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt ten hoogste gelijk zal zijn aan het op het moment van uittrekken geldende maximum dagloon voor de premieheffing Werkloosheidswet (WW) herleid tot een jaarbedrag.
 - c. De uitkeringsgrondslag die op grond van onderdeel a is vastgesteld, bedraagt ten hoogste 115% van het bedrag dat als uitkeringsgrondslag zou zijn vastgesteld indien de uittrekkingsdatum 12 maanden eerder zou liggen dan het tijdstip waarop uittrekking door de betrokken werknemer plaatsvindt.
2. a. De bruto-uitkering bedraagt bij de aanvang van de deelneming een percentage van de uitkeringsgrondslag herleid tot een maandbedrag.

- b. het onder a. bedoelde percentage (hierna te noemen: het bruto-percentage) wordt zodanig vastgesteld dat de netto-uitkering bij de aanvang van de deelneming gelijk of nagenoeg gelijk is aan 85% van het netto-loon dat een deelnemer zou ontvangen als hij op dat tijdstip nog bij zijn laatste werkgever in dienst zou zijn met een loon gelijk aan 1/12 van de uitkeringsgrondslag en de 57-jarige leeftijd nog niet zou hebben bereikt. Telkens wanneer daartoe, gezien de geldende loonbelastingtarieven en sociale verzekeringspremies aanleiding bestaat, stelt de VUW een voor alle deelnemers gelijk herzien bruto-percentage vast.
 - c. Indien en zodra tijdens de looptijd van de uitkering het bestuur van de VUW een gewijzigd bruto-percentage vaststelt, wordt de bruto-uitkering van de deelnemer die is uitgetreden gewijzigd door vermenigvuldiging met een breuk. De teller van deze breuk is gelijk aan het nieuwe bruto-percentage en de noemer is gelijk aan het tot dan toe geldende bruto-percentage.
3. Alle volgens de voorgaande leden van dit artikel vastgestelde bruto-uitkeringen worden - onverminderd het bepaalde in het tweede lid onder c - verhoogd conform het door het bestuur vastgestelde indexatiebeleid. Dit indexatiebeleid wordt vastgesteld aan de hand van het indexatiebeleid van het Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging, de ontwikkeling van de AOW-uitkeringen en de financiële positie van de VUW.
4. De netto-uitkering bedraagt ten minste 100% van het netto-bedrag dat de deelnemer zou ontvangen indien deze een loon zou hebben ontvangen gelijk aan het wettelijk minimumloon van een werknemer die de 57-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, vermeerderd met het percentage van de vakantietoeslag dat geldt in de bedrijfstak. Indien minder is gewerkt dan de gebruikelijke arbeidsduur wordt de minimumuitkering naar evenredigheid verlaagd. Een eventuele maatregel van de overheid zal prevaleren, in welk geval het minimumbedrag overeenkomstig wordt aangepast.
5. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen (in de tweede helft van

de maand) uitbetaald. De betaling van de uitkering vangt aan op de eerste dag van de maand waarin de deelneming is begonnen en blijft - behoudens het elders in het reglement bepaalde - voortduren tot de eerste van de maand, waarin de deelnemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

6. Indien minder dan de normale arbeidsduur zoals omschreven in de CAO Textielverzorging is gewerkt, wordt de uitkering naar evenredigheid verlaagd.
7. Bij volledig vrijwillig vervroegde uittreding in aansluiting op de deeltijdvut-regeling wordt de bruto voltijdvut-uitkering bepaald door de voor de betreffende deelnemer geldende bruto deeltijdvut-uitkering met twee te vermenigvuldigen.

Met dien verstande dat:

- indien voor de betreffende deelnemer de deeltijdvut-uitkering is vastgesteld naar een uitkeringsgrondslag met toepassing van het bepaalde in dit artikel onder A., eerste lid, sub b, eerste gedachtenstreepje
en
- de betreffende deelnemer bij overgang van deeltijdvut naar volledige vut 62 jaar of ouder is, de uitkeringsgrondslag waarnaar de uitkering wordt vastgesteld wordt herzien met inachtnaam van het bepaalde in dit artikel onder A., eerste lid, sub b, tweede gedachtenstreepje.

B. Uitkering en uitkeringsgrondslag bij deeltijdvut-regeling:

1. De bruto-uitkering bij deeltijdvut bedraagt 50% van de bruto-uitkering bij volledige vut.

Het bepaalde in onderdeel A van dit artikel is - met uitzondering van het bepaalde in het vijfde lid - van overeenkomstige toepassing. Met dien verstande dat bij wijziging van de overeengekomen arbeidsduur gedurende de 36 maanden direct voorafgaande aan de uittredingsdatum het bepaalde in artikel 15, onder B, tweede lid van toepassing is.

2. De bruto-uitkering wordt onder vermeerdering met de in artikel 9, lid 1 onder b. genoemde financiële verplichtingen van de VUW in

maandelijkse termijnen (in de tweede helft van de maand) uitbetaald aan de werkgever, die vervolgens zorgdraagt voor de betaling van de deeltijdvut-uitkering aan de werknemer en de afdracht aan de betreffende instanties.

De uitkering vangt aan op de eerste dag van de maand waarin deelneming is begonnen en blijft - behoudens het elders in het reglement bepaalde - voortduren tot de eerste van de maand waarin de deelnemer gebruik maakt van de voltijdvut-regeling dan wel de pensioenrichtdatum bereikt.

Artikel

16A SPAARVUTBEPALING

Een werknemer die voldoet aan de uittredingsvoorwaarden en tevens de minimum uittredingsleeftijd heeft bereikt zoals opgenomen in artikel 15 onder A kan het uittredingsmoment uitstellen tot een datum niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. In dat geval wordt de uitkering zoals bedoeld in artikel 16 op zijn vroegst vanaf 1 januari 2006 herrekend aan de hand van een door het bestuur, gehoord de actuaris, vastgestelde tabel welke is gebaseerd op algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Deze tabel met uitstelfactoren vormt een bijlage bij dit reglement. De uitgestelde uitkering kan slechts ingaan indien de werknemer tijdig een aanvraag doet, zoals bedoeld in artikel 7, lid 1 en op dat moment nog voldoet aan alle voorwaarden voor uittreding.

Maakt de deelnemer gebruik van zijn uitstelrecht, waarbij later uittreden tot een hogere uitkering leidt dan is het volgende van toepassing:

- De actuariële verhoogde uitkering wordt gemaximeerd tot een VUT-uitkering van 100 % van de uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 16 onder A;

De contante waarde van het meerdere wordt eenmalig gestort als een waardeoverdracht in de voor de deelnemer geldende pensioen-regeling.

Vervroegen of uitstellen van de deeltijd-VUT is niet mogelijk.

Artikel

17 **VERVALLEN VAN AANSPRAKEN**

- A. Vervallen van aanspraken bij deelneming in de regeling inzake volledig vrijwillig vervroegd uittreden:
- Wanneer de deelnemer niet meer voldoet aan één van de voorwaarden opgenomen in de VUT-CAO of in artikel 15, vervallen de rechten van die deelnemer, alsmede de verplichtingen van de VUW jegens die deelnemer.
 - Wanneer de deelnemer tegen beloning, in welke vorm dan ook, werkzaamheden verricht, is hij verplicht dit onmiddellijk aan de VUW te melden.
 - Indien de deelnemer tegen beloning, in welke vorm dan ook, werkzaamheden verricht, vervallen de rechten van die deelnemer, alsmede de verplichtingen van de VUW, zolang die situatie voortduurt.
- B. Vervallen van aanspraken bij deelneming in de deeltijdvut-regeling:
- Wanneer de deelnemer niet meer voldoet, aan één van de voorwaarden opgenomen in de VUT-CAO of in artikel 15, vervallen de rechten van die deelnemer, alsmede de verplichtingen van de VUW jegens die deelnemer.
 - Wanneer de deelnemer tegen beloning, in welke vorm dan ook, werkzaamheden verricht, is hij verplicht dit onmiddellijk aan de VUW te melden.
 - Indien de deelnemer aan de deeltijdvut-regeling meer werkt dan waartoe hij op grond van 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst verplicht is, vervalt zijn aanspraak op deeltijdvut danwel kan korting op de deeltijdvut-uitkering plaatsvinden.

Artikel

18 **BEROEP BIJ AFWIJZENDE BESLISSING DEELTIJD-VUT DOOR WERKGEVER**

1. Degene ten aanzien van wie door de werkgever een afwijzende beslissing is genomen terzake een verzoek tot deelname aan de deeltijd-vut, kan tegen deze beslissing binnen 1 maand na

dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij het bestuur van de VUW door het indienen van een beroepschrift.

2. Het beroepschrift dient vergezeld te gaan van een beknopt overzicht van de feiten en een omschrijving van het onderwerp van eis en een duidelijke en bepaalde conclusie. Tevens dient de naam en het adres van zowel de werkgever als de werknemer in het beroepschrift te worden vermeld.
3. De secretaris van de VUW stelt de werkgever binnen 2 weken na ontvangst van het verweerschrift in de gelegenheid om binnen 1 maand een verweerschrift in te dienen. De werknemer ontvangt ter kennisneming een afschrift van het verweerschrift van de werkgever.
4. Het bestuur van de VUW doet uiterlijk binnen 2 maanden na ontvangst van het verweerschrift uitspraak in het geschil. De uitspraak van het bestuur van de VUW is voor de betrokken partijen bindend, indien partijen vooraf schriftelijk hebben verklaard deze uitspraak als zodanig te accepteren. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

HOOFDSTUK III

Overgangsregeling

Artikel

19 VOORWAARDEN VOOR DE OVERGANGSUITKERING

1. Om voor een overgangsuitkering in aanmerking te komen dient de betrokken werknemer:
 - te zijn geboren na 31 december 1947, de leeftijd van 55 jaar te hebben bereikt hebben vóór 1 januari 2005 en ten minste de volgende leeftijd te hebben bereikt of bereiken in de maand met ingang van welke hij wil uittreden:

VOOR WERKNEMERS GEBOREN IN DIT JAAR	1948	1948
ligt de vroegst mogelijke ingangsdatum van de voltijd overgangsuitkering, afhankelijk van de verjaardatum, in deze periode.	1 juli 2010 t/m 30 juni 2011	1 juli 2011 t/m 30 juni 2012
In de vroegst mogelijke ingangsmaand van de voltijd overgangsuitkering, bereikt of heeft de werknemer deze leeftijd bereikt	62,5 jaar	62,5 jaar
de werknemer kan kiezen voor een deeltijd overgangsuitkering op een eerdere datum. De vaste ingangsdatum van de deeltijd overgangsuitkering ligt afhankelijk van de verjaardatum in deze periode	1 juli 2009 t/m 30 juni 2010	1 juli 2010 t/m 30 juni 2011
in de (vaste) ingangsmaand van de deeltijd-overgangsuitkering bereikt of heeft de werknemer deze leeftijd bereikt	61,5 jaar	61,5 jaar

- op 1 januari 2002 als werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest bij een werkgever en dat te blijven tot aanvang van de deelneming aan de overgangsregeling;
 - gedurende de laatste 10 jaren direct voorafgaande aan het moment van deelneming, als werknemer, in de Textielverzorgingsbranche werkzaam te zijn geweest, behoudens beperkte onderbreking buiten zijn schuld, zoals arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de VUW;
 - niet in aanmerking te komen voor een volledige SV-uitkering en niet in aanmerking komen voor loondoorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek;
 - niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling te vallen;
 - te voldoen aan de aanvullende voorwaarde gesteld in artikel 17.3 van het reglement van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging; en
 - het door de VUW vastgestelde aanvraagformulier volledig ingevuld en voorzien van de vereiste bijlagen - met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 - in het bezit te hebben gesteld van de administrateur van de VUW.
2. De deelneming aan de regeling kan slechts aanvangen tegelijk met de aanvang van het prepensioen van het pensioenfonds, tenzij de na 31 december 1947 geboren werknemer/deelnemer kan aantonen voor de prepensioenregeling van het pensioenfonds geen rechten te hebben kunnen opbouwen. Indien het prepensioen van de werknemer/deelnemer elders is verzekerd, kan deelneming aan de regeling slechts aanvangen tegelijk met de aanvang van het voor de werknemer/deelnemer geldende prepensioen.
3. De werknemer die gebruik wil maken van de overgangsregeling is verplicht de VUW direct op de hoogte te stellen van de ingangsdatum van zijn prepensioen.

4. De deelnemer aan de overgangsregeling is verplicht de VUW direct op de hoogte te stellen van elke wijziging (inclusief verhogingen) in zijn van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging of elders ontvangen pensioenuitkeringen. De verhoogde pensioenuitkeringen worden vanaf de verhogingsdatum op de uitkering van VUW in mindering gebracht.

Artikel

20

UITKERINGSGRONDSLAG

1. Als grondslag voor de overgangsuitkering geldt het gemiddelde van de lonen over de jaren 2002 tot en met het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de (deeltijd) deelneming aanvangt.
2. Onder loon wordt verstaan 12 maal het met de werknemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris (inclusief spaarloon en levensloopbijdrage), vermeerderd met de vakantietoeslag en de structurele eindejaarsuitkering. Gratificaties, tantièmes, vergoeding voor overwerk en andere door de werkgever nader aan te geven emolumenten blijven buiten beschouwing. Voor een parttimer wordt dit bedrag herrekend naar een fulltime salaris door deling door de parttime-factor.
Het loon op jaarbasis wordt gebonden aan een jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds vast te stellen maximum. In 2009 is het maximum vastgesteld op € 47.035,-. Tot en met 2005 gold voor het jaarloon ook een minimumgrens. Deze minimumgrens is met ingang van 2006 vervallen.

Artikel 21

RECHTEN VAN DE DEELNEMER

1. De werknemer die geboren is na 31 december 1947 kan in aanmerking komen voor een (deeltijd) overgangsuitkering op de VUT-gerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 19, eerste lid mits hij aan de in de regeling daaromtrent gestelde voorwaarden voldoet.

2. In geval van volledige uittreding bedraagt de hoogte van de overgangsuitkering op de ingangsdatum op jaarbasis: 80% van de uitkeringsgrondslag verminderd met het totaal van de door Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging ingevolge de overgangsbepalingen op jaarbasis te verstrekken pensioenuitkeringen.

De overgangsuitkering en de pensioenuitkeringen van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging bedragen bij aanvang van de volledige deelneming op de vroegst mogelijke ingangsdatum - vóór toepassing van artikel 21A - tezamen op jaarbasis nooit meer dan 80% van de uitkeringsgrondslag.

3. In geval van deeltijd uittreding bedraagt de hoogte van de deeltijd overgangsuitkering op de ingangsdatum op jaarbasis: 40% van de uitkeringsgrondslag verminderd met het totaal van de door Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging op jaarbasis te verstrekken deeltijd pensioenuitkeringen.

De deeltijd overgangsuitkering en de deeltijd uitkeringen van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging bedragen bij aanvang van de deeltijd deelneming tezamen op jaarbasis nooit meer dan 40% van de uitkeringsgrondslag.

4. Voor een parttimer wordt voor de berekening van de overgangsuitkering als bedoeld in het tweede lid op de uittredingsdatum als parttime-factor in aanmerking genomen het gewogen gemiddelde van de percentages over een periode van vijf jaar voorafgaand aan de uittredingsdatum.

Artikel

21A SPAARBEPALING

Een werknemer die voldoet aan de uittredingsvoorwaarden en tevens de minimum uittredingsleeftijd heeft bereikt zoals opgenomen in artikel 19, lid 1 kan bij volledige gebruikmaking van de overgangsregeling het uittredingsmoment uitstellen.

In geval van volledige gebruikmaking van de overgangsregeling is uitstel mogelijk tot een datum niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. In dat geval wordt de uitkering zoals bedoeld in artikel 21, lid 2 op zijn vroegst vanaf 1 januari 2006 herrekend aan de hand van een door het bestuur, gehoord de actuaris, vastgestelde tabel welke is gebaseerd op algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. Deze tabel met uitstelfactoren vormt een bijlage bij dit reglement. De uitgestelde uitkering kan slechts ingaan indien de werknemer tijdig een aanvraag doet, zoals bedoeld in artikel 7, lid 1 en op het daadwerkelijke tijdstip van gebruikmaking van de overgangsregeling nog voldoet aan alle voorwaarden voor uittreding. Wanneer gebruik wordt gemaakt van het uitstelrecht ontvangt de deelnemer met ingang van de daadwerkelijke uittredingsdatum maandelijks de actuariële verhoogde overgangsuitkering. Aan de door de VUW te verstrekken actuariële verhoogde overgangsuitkering is geen maximum verbonden.

Artikel

22 VERHOOGING OVERGANGSUITKERING

De bruto-uitkeringen worden verhoogd conform het door het bestuur vastgestelde indexatiebeleid. Dit indexatiebeleid wordt vastgesteld aan de hand van het indexatiebeleid van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Textielverzorging, de ontwikkeling van de AOW-uitkeringen en de financiële positie van de VUW.

Artikel

23 VERRICHTEN VAN ARBEID

1. Wanneer de deelnemer tegen beloning, in welke vorm dan ook, werkzaamheden verricht, is hij verplicht dit onmiddellijk aan de VUW te melden.
2. De uit werkzaamheden genoten inkomsten worden volledig in mindering gebracht op de door de VUW te verstrekken overgangsuitkering.

In geval van deeltijd uittreding worden de uit werkzaamheden genoten inkomsten niet in mindering gebracht voor zover het inkomsten betreft die voortvloeien uit het, in verband met de deeltijd gebruikmaking van de overgangsregeling, gehalveerde dienstverband.

HOOFDSTUK IV Slotbepalingen

Artikel

24 **SLOTBEPALINGEN**

In gevallen, waarin de regeling tot onvoorziene onbillijkheden of schrijnende situaties leidt, is het bestuur bevoegd om in positieve zin af te wijken van de reglementaire bepalingen ten behoeve van een werknemer of degene die overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 van het reglement als deelnemer is toegelaten tot de VUT-regeling. Afwijken van de reglementaire bepalingen kan alleen met inachtneming van wet- en regelgeving en indien de belangen van de overige belanghebbenden niet worden geschaad. Het bestuur kan besluiten dat de werknemer of degene die overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 van het reglement als deelnemer is toegelaten tot de VUT-regeling naar evenredigheid bijdraagt aan de kosten die gemoeid zijn met de uitvoering van een door het bestuur op grond van deze hardheidsclausule genomen besluit.

Artikel

25 **INWERKINGTREDING**

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 november 1979 en is laatstelijk gewijzigd op 9 juni 2011 met terugwerkende kracht tot 1 juli 2009.

