

## Principe-akkoord 12 december 2021

1. Looptijd  
De looptijd van de CAO is van 1 januari 2022 t/m 30 juni 2024. Partijen streven ernaar om de volgende cao voor 1 juni 2024 gereed te hebben.
2. Verhogen basisuurlonen (artikel 15 cao)  
De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:
  - 3,4% per 1 april 2022;
  - 2,75% per 1 april 2023;
  - 1,5% per 1 april 2024.
3. Eindejaarsuitkering (artikel 16)  
De eindejaarsuitkering wordt als volgt verhoogd:
  - met 0,3% naar 4,5% in 2022;
  - met 0,25% naar 4,75% in 2023;
  - met 0,25% naar 5% in 2024.
4. Verhogen jeugdlonen (artikel 14 cao)  
Cao-partijen vinden het belangrijk om een aantrekkelijke branche te zijn voor jeugdigen. Om die reden worden de jeugdlonen per 1 april 2022 op de volgende wijze verhoogd:
  - 20 jaar van 75% naar 100% van het vakvolwassen loon;
  - 19 jaar van 65% naar 90% van het vakvolwassen loon;
  - 18 jaar van 55% naar 85% van het vakvolwassen loon;
  - 17 jaar van 45% naar 80% van het vakvolwassen loon.
5. All-in loonbetaling (artikel 9)  
In de cao wordt opgenomen dat naast vakantiekrachten ook studenten/ scholieren een all-in loon kunnen ontvangen. Studenten/ scholieren zijn: personen die *in beginsel school of studie volgen en daarnaast werken*". Dit onder de volgende voorwaarden:
  - In de arbeidsovereenkomst moet zijn opgenomen dat de vakantietoeslag en vakantieuren maandelijks (of per 4 weken) of per week worden betaald;
  - Op de loonspecificatie moet duidelijk staan wat loon is, vakantietoeslag en de uitbetaling voor de vakantieuren;
  - De werkgever moet erop toezien dat de werknemer ook daadwerkelijk de wettelijke vakantieuren vrij neemt;
  - De werknemer mag geen financieel nadeel hebben van het uitbetalen van een all-in loon.
6. Wekelijkse loonbetaling (artikel 9)  
In de cao wordt opgenomen dat indien de werkgever het aanbiedt, vakantiekrachten en studenten/ scholieren tot aan de vakvolwassen leeftijd (20 jaar) ervoor kunnen kiezen om het loon wekelijks uitbetaald te krijgen.
7. Uren boven 38 uur per week (artikel 11 cao)  
Indien een werknemer structureel meer werkt dan 38 uur per week en dit is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, dan dient deze overeenkomst op dezelfde wijze te worden behandeld als een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week. Dit leidt tot de volgende wijzigingen:
  - Artikel 11 cao (arbeidsduur). De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur tot maximaal 48 uur per week over een periode van 4 weken;
  - Artikel 20 cao (overwerk). De volgende bepaling toevoegen aan lid 1: "Bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 38 uur: - als werknemer per 4 weken meer heeft gewerkt dan 4\* het aantal overeengekomen uren per week, of, - als werknemer per maand meer heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren per week/5)\*21,667"
  - Artikel 26 (opbouw vakantie-uren) en bijlage 1 (berekening dagloon) worden niet aangepast omdat er een aangepaste definitie van overwerk in de cao (artikel 20) is opgenomen. Op basis van de aangepaste definitie van overwerk worden vakantieuren opgebouwd op basis van het aantal uren in de arbeidsovereenkomst en wordt ook het dagloon berekend op basis van de uren die in de arbeidsovereenkomst staan.

#### 8. Werken bij meerdere werkgevers

Als een werknemer bij meerdere werkgevers werkt, zijn er op grond van de ATW een aantal verplichtingen voor werknemer en werkgever.

Toevoegen in art 12 Arbeidstijd en rusttijd:

##### 1. De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing.

Art 5:15 lid 6 en 7 regelen wat werkgevers en werknemers moeten doen om zich aan de ATW te houden:

- A. Als een werknemer in dienst treedt, vraagt de werkgever of werknemer ook bij andere werkgevers werkt. En zo ja, hoeveel uur bij die andere werkgevers wordt gewerkt en wat de werktijden zijn. Als een werknemer ook bij andere werkgevers werkt, dient de werknemer ervoor te zorgen dat de ATW niet wordt overtreden. De werkgever mag zo vaak als nodig vragen of een werknemer meerdere werkgevers heeft.
- B. Een werknemer die bij meer dan één werkgever werkt (binnen of buiten de schoonmaakbranche) moet dit altijd bij elke werkgever melden. Ook als de werkgever er niet naar vraagt. Werknemer meldt aan de werkgever hoeveel uren hij werkt en op welke tijden. Ook als het aantal uren en/of de werktijden wijzigen moet de werknemer dit direct melden bij elke werkgever. Ook als de werkgever hier niet naar vraagt.

In de cao-artikelen art 2 lid 3 en art 3 lid 3, verwijzen naar artikel 12 cao.

#### 9. Opnemen van verlof op niet-christelijke feestdagen (artikel 26 cao)

Indien de continuïteit van het werk op het object gewaarborgd blijft, heeft de werknemer de mogelijkheid vakantiedagen op te nemen op niet-christelijke feestdagen.

#### 10. Verlof bij noodzakelijke reizen na overlijden bloed- en verwanten 2<sup>e</sup> graad (artikel 28 cao)

Bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2<sup>e</sup> graad (zoals broers/ zussen) is er recht op 1 dag betaald verlof. In de cao wordt aanvullend opgenomen dat als dit leidt tot noodzakelijke reizen naar het buitenland, de werknemer daarvoor verlof (of onbetaald verlof) kan opnemen.

#### 11. Verlof bij huwelijk (artikel 28 cao)

Als een werknemer gaat trouwen heeft hij/zij recht op een dag betaald verlof.

#### 12. Vakantieuren op jaarbasis (artikel 26 cao)

Werkgever informeert werknemer aan het begin van het jaar elektronisch dan wel schriftelijk over het op te bouwen aantal vakantieuren op jaarbasis. Dit op basis van de bestaande arbeidsovereenkomst.

#### 13. Reistijd chauffeur (artikel 34 cao)

In artikel 34 cao wordt toegevoegd Indien de werkgever de chauffeur vraagt collega's te vervoeren geldt dat *"De reistijd van de chauffeur wordt gezien als werktijd"*.

#### 14. Reistijd via vestiging (artikel 7 specialistendeel cao)

Binnen het specialistendeel komt het regelmatig voor dat werknemers via de vestiging reizen. De volgende afspraak wordt daarover opgenomen in de cao:

- Als de vestiging wordt gebruikt als overstapplaats ('carpoolplaats') en er wordt geen werk verricht. De totale reistijd tot aan het eerste object is woon-werk verkeer;
- Als op de vestiging werkzaamheden worden verricht (bijvoorbeeld materialen verzamelen, werkstaten invullen, water bijvullen etc.) voordat verder wordt gereisd. De reistijd vanaf de vestiging naar het eerste object is werktijd (en vice versa).

#### 15. Naleving cao

##### *Kaderleden*

Cao-partijen onderschrijven het belang van een goede naleving van de cao. Hierbij geldt het uitgangspunt "afspraak = afspraak". De rol van kaderleden wordt in de cao verder omschreven

en de bescherming van kaderleden verbeterd. In het cao-hoofdstuk over de vakbondsvoorzieningen wordt het volgende opgenomen:

1. Vakverenigingen melden bij de werkgever welke medewerkers zij aanmerken als kaderleden. De kaderleden hebben het recht om de leidinggevende te wijzen op naleving van de cao wanneer zij constateren dat dat niet gebeurt.
2. De werkgever stelt de kaderleden in staat om, binnen de eigen onderneming, andere leden van de vakbonden bij te staan, onder meer door aanwezig te zijn bij gesprekken met leidinggevenden als het lid daar om vraagt. Deze gesprekken vinden plaats in werktijd, wanneer het kaderlid op dezelfde locatie werkt als het lid. De tijd die het gesprek in beslag neemt, wordt beschouwd als werktijd. Is het kaderlid aanwezig bij een gesprek met een lid dat werkt op een ander object (bij dezelfde werkgever), dan geldt dat de tijd die het gesprek in beslag neemt, geen werktijd is.
3. De werkgever draagt er zorg voor, dat door vakverenigingen aangewezen kaderleden niet uit hoofde van hun kaderlidmaatschap worden benadeeld in hun positie in de onderneming.

#### *Convenant*

Cao-partijen spreken een convenant af met als doel: het verbeteren van de kennis en naleving van de cao.

- Binnen de 10 grootste schoonmaakbedrijven wordt per bedrijf 1 persoon aangewezen op (hoger management-/directieniveau), die als aanspreekpunt geldt voor de kaderleden. Wanneer zij op objectniveau geprobeerd hebben een probleem op te lossen met de betreffende leidinggevende, maar constateren dat de cao nog steeds niet wordt nageleefd, kunnen zij zich tot die contactpersoon wenden.
- Voor de kleinere bedrijven geldt dat er een contactpersoon aangewezen wordt bij SMNL.
- Tweemaal per jaar wordt een overleg ingericht tussen de genoemde 11 contactpersonen en 10 kaderleden plus een vakbondsbestuurder (of 11 kaderleden), waarin wordt besproken hoe de naleving van de Cao ervaren wordt, of verbeteracties nodig zijn en hoe die worden uitgevoerd.
- De agenda en het voorzitterschap van het halfjaarlijks overleg wordt in overleg tussen werkgevers en werknemers bepaald. Van het besprokene wordt een verslag gemaakt.
- In principe kunnen alle cao-afspraken onderwerp van gesprek zijn, voor zover het geen individuele zaken betreft.

## 16. Hotelschoonmaak (D-deel)

#### *Behoud toeslagen bij contractswisseling*

Indien de werknemer werkzaam is op een object vallend onder het D-deel behoudt werknemer het recht op boven de cao afgesproken weekendtoeslag(en) bij contractswisseling. Dit geldt als werknemer reeds minimaal 1,5 jaar, voorafgaand aan de contractswisseling, deze weekendtoeslagen ontvangt. Dit geldt voor zolang werknemer werkzaam blijft op het object.

#### *Feestdagen hotels*

Vanaf 1 januari 2023 wordt de toeslag voor het werken op feestdagen verhoogd van 50% naar 150% over het basisuurloon (artikel 2 D-deel).

#### *Spaarurensysteem hotelschoonmaak*

Als voorwaarde wordt toegevoegd dat er sprake is van maximaal 4 weken minuren ten opzichte van de contracturen.

## 17. Eerder stoppen met werken

Cao-partijen stellen vanaf 1 januari 2023, via een verhoging van de RAS-premie met 0,3%, een geoormerkt bedrag beschikbaar voor een combinatie van de RVU regeling en een nader uit te werken GP regeling.

### *RVU*

De regeling over eerder stoppen met werken wordt verruimd. Werknemers kunnen ervoor kiezen om maximaal 2 jaar (was 1 jaar) voor de AOW-gerechtigde leeftijd volledig (of gedeeltelijk) te stoppen met werken. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd. De werknemer kan voor deze periode een uitkering aanvragen via de RAS. De hoogte van de uitkering bedraagt maximaal 1847 euro bruto per maand (maximaal 22.164 euro bruto op jaarbasis). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd in lijn met verhoging van de wettelijke RVU-drempelvrijstelling. De werknemer ontvangt een uitkeringsbedrag naar rato voor de uren die hij stopt met werken.

### *Generatiepact (GP) vanaf 2023*

Cao-partijen werken een Generatiepactregeling uit en informeren werkgevers en werknemers zo spoedig mogelijk over de regeling vanaf 1 januari 2023. Als ondergrens geldt dat werknemers kunnen deelnemen vanaf 3 jaar voor de AOW-leeftijd, minimaal 10 jaar werkzaam zijn binnen de branche en minimaal 32 uur werkzaam zijn bij 1 werkgever, uitgaande van een regeling 80 % werken, 95% salaris en 95% pensioenopbouw. De regeling start uiterlijk 1 januari 2023 waarbij de werknemer tot uiterlijk 31 december 2025 kan toetreden.

### *Voorlichting werknemers*

De invoering van de RVU noodzaakt tot het geven van een betere voorlichting aan werknemers rondom het pensioen. Via de RAS is een budget van € 500.000 beschikbaar voor de inzet van financieel consulenten. Na de eerste 100 gesprekken volgt er een evaluatie om te bepalen of de regeling wordt gecontinueerd. De RAS werkt dit uit voor de doelgroep die gebruik wil maken van de regeling eerder stoppen met werken.

## 18. Arbeidsongeschiktheid: Opbouw van bovenwettelijk vakantiedagen en loondoorbetaling 2<sup>e</sup> jaar arbeidsongeschiktheid/ commissie ziekteverzuim

### *Opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen en loondoorbetaling 2<sup>e</sup> jaar arbeidsongeschiktheid*

Voor werknemers die vanaf 1 april 2021 arbeidsongeschikt zijn geldt, vanaf 1 april 2022, in het 2<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid een uitkering van 100% van het dagloon. Voor deze werknemers vervalt de opbouw van de bovenwettelijke vakantiedagen na een half jaar arbeidsongeschiktheid. Werknemers die gedurende oktober 2021 tot en met december 2021 al bovenwettelijke verlofdagen hebben opgebouwd, behouden die.

Voor werknemers die arbeidsongeschiktheid zijn geworden voor 1 april 2021 wordt de regeling zoals geformuleerd in artikel 31 lid 3 cao 2019-2021 ongewijzigd voortgezet. Dit artikel vervalt per 1 april 2022.

### *Commissie ziekteverzuim*

Werkgever en werknemer hebben in het kader van verzuimbeheersing en re-integratie een belangrijke gezamenlijke verantwoordelijkheid. Cao-partijen geven het thema grijs en kort verzuim via de commissie ziekteverzuim meer aandacht. Dit via:

- De commissie doet onderzoek naar kort verzuim en de daarbij behorende problematieken. De commissie adviseert cao-partijen rondom kort verzuim;
- Het inrichten van verdere voorlichting en trainingen;
- Verdiepingsonderdelen toevoegen aan de opleiding voor werknemers en leidinggevenden.

## 19. Roosters

### *Oplossingen korte en middellange termijn*

Het rapport "inventarisatie en onderzoek roostersystematiek" is eind 2020 opgeleverd. Via pilots (proeftuinen) wordt een deel van de aanbevelingen uit dit onderzoek toegepast. Door Covid was er verminderde vraag op diverse werklocaties en hebben de proeftuinen vertraging opgelopen. In 2022 wordt gestart met een proeftuin binnen de treinschoonmaak en de foodsector. Binnen de proeftuinen worden geëxperimenteerd met de aangereikte korte termijn oplossingen (zoals het introduceren van een gezonder rooster gebaseerd op ergonomische roosterkenmerken (voorwaarts roosteren, voldoende hersteltijd) voor medewerkers van 55 jaar en ouder. Vervolgens komen de oplossingen op middellange termijn aan bod.

#### *Overige afspraken*

De werkgroep roosters krijgt de opdracht om in de eerste helft van 2022 inzichtelijk te maken waar er sprake is van ploegendienst in combinatie met 140 nachten per jaar per werknemer.

Bij HRS worden de roosters vanaf 1 april 2022 tot het einde van de cao aangepast. Werknemers van 55 jaar en ouder die meer werken dan 32 uur per week en die 140 nachten per jaar ingeroosterd worden, krijgen een nieuw rooster waarbij binnen het rooster per periode van 4 weken, 4 rustperioden van minimaal 62 uur, tenzij zij zelf besluiten hiervan af te zien.

#### 20. Taal (artikel 36 cao)

De cao-afspraken over taaltrajecten wordt gecontinueerd. De RAS stelt daarvoor een jaarlijks te bepalen budget beschikbaar.

#### 21. Digitale vaardigheden ontwikkelen

Het belang van digitale vaardigheden voor werknemers wordt steeds groter. Via de RAS worden daarvoor leerdoelen ontwikkeld (inclusief eindtermen). De RAS stelt hiervoor een jaarlijks budget beschikbaar. De RAS stelt ook de eisen vast waaraan voldaan dient te worden om een vergoeding te kunnen krijgen. Werknemers die er gebruik van willen maken kunnen zich via de werkgever, of kunnen zichzelf, aanmelden bij de RAS.

#### 22. Scholingsfonds

Cao-partijen stellen opnieuw via de RAS een bedrag beschikbaar om de brede inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Dit om werknemers in de gelegenheid te stellen om opleidingen te volgen voor andere functies dan binnen de schoonmaak beschikbaar zijn. Binnen dit budget is een bedrag beschikbaar voor loopbaangesprekken. Ook loopbaanverandering binnen de branche wordt daarbij betrokken. De RAS ziet toe op de monitoring.

#### 23. Herhalen basis(vak)opleiding/ terugkomdag werknemers

Na het afronden van de basis(vak)opleiding gaan de ontwikkelingen door en blijven de meeste werknemers op niveau doordat ze in de praktijk ervaring op doen en worden getraind over nieuwe technieken, middelen en materialen. Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt via de RAS een herhaling op de basis(vak)opleiding ontwikkeld. Dit met inachtneming van de volgende punten:

- Extra aandacht voor Arbo en ergonomie;
- Inzetten op het ontwikkelen van filmpjes en korte praktijkgerichte trainingsinterventies die iedere werkgever verder kan gebruiken bij training on-the-job;
- Het ontwikkelen van diverse e-learningmodules op gebied van Arbo en Veilig werken voor leidinggevenden en werknemers;
- Aandachtspunt is dat wat geleerd wordt in de opleiding goed toepasbaar moet zijn in de praktijk gegeven de beschikbare tijd.

De RAS ontwikkelt een voorstel voor een terugkomdag, die 1 keer per 2 jaar zal plaatsvinden. Op een terugkomdag nemen werknemers opgedane praktijkervaring en kennis met elkaar door om van elkaar te leren.

#### 24. Breder vakmanschap en opleiding leidinggevende

##### *Breder vakmanschap*

Cao-partijen hebben het gezamenlijke doel om het vakmanschap breder te ontwikkelen. Het streven is om te komen tot een goed ontwikkelklimaat binnen de branche. Ontwikkelen gaat verder dan een opleiding doen. Ook het opdoen van praktijkkennis en -ervaring is essentieel. Voor een goede basis van Breder vakmanschap zijn de volgende zaken van belang: continueren van het project Het Goede Gesprek, het Skillspaspoort/ Werk-ID en het Certificeren van praktijk kennis en ervaring. Dit binnen een op te zetten professionele leeromgeving in de sector in de vorm van een (virtueel) Schoonmaak Leerhuis. Via de RAS wordt dit uitgewerkt.

### *Opleiding leidinggevende*

Schoonmakers die de ambitie hebben om zich door te ontwikkelen, krijgen daarvoor de ruimte. Dat geldt ook voor schoonmakers die een leidinggevende positie ambiëren. Zonder dat hieruit de verplichting voortvloeit dat men ook automatisch doorstroomt naar die leidinggevende positie. Dit is altijd ter beoordeling van de werkgever. Om die reden zijn de volgende afspraken gemaakt:

- In het jaargesprek (artikel 40 cao) wordt een vraag over ontwikkeling besproken;
- De RAS werkt een voorstel uit waarin: aandacht is voor introductietraining met objectieve toets alvorens aan de opleiding leidinggeven te starten, en waar wordt gewerkt met aparte opleidingsklassen voor aspirant-leidinggevers
- Gedurende de looptijd van de cao kunnen maximaal 500 werknemers, die een leidinggevende functie ambiëren, de opleiding volgen.

### 25. Migrant Domestic work (huishoudelijk werk)

Cao-partijen starten een gezamenlijke lobby bij de politiek en andere stakeholders om het ILO-verdrag 189 inzake -Decent Work for Domestic Workers- geratificeerd te krijgen en om de Regeling Dienstverlening aan huis te beëindigen. Cao-partijen bepleiten gezamenlijk om het vouchersysteem (naar Belgisch model) te verkennen en steunen het experiment dat tussen FNV en de Gemeente Amsterdam loopt. Het initiatief voor de lobby ligt bij vakbonden.

### 26. Cao eenvoudiger en toegankelijker maken

De regels in de cao dienen voor werknemers en werkgevers duidelijk te zijn. Om die reden wordt er een populaire versie van de cao gemaakt. Ook wordt er meer gebruik gemaakt van moderne (visuele) media (filmpjes, afbeeldingen, infographics). Er wordt ook gekeken naar goede voorbeelden in andere sectoren. Uitwerking van deze afspraak loopt via de RAS en wordt in 2022 uitgevoerd.

### 27. Combinatiebanen en zij-instroom

Cao-partijen starten een gezamenlijke lobby om het fiscaal aantrekkelijk te maken als er sprake is van combinatiebanen en om de zij-instroom van werknemers makkelijker te maken. Het uitgangspunt is om barrières daarbij weg te halen. Hierbij te denken aan: het slechts bij 1 werkgever kunnen toepassen van de arbeidskorting, de complexiteit van de IB-aangifte en het financieel aantrekkelijker maken om vanuit een bijstandssituatie (deels) te gaan werken. Het initiatief voor de lobby ligt bij werkgevers.

### 28. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt volgens de gebruikelijke systematiek in de komende cao-periode met 10% verhoogd.

### 29. Internationale solidariteit/ goede doelen

Voor de afzonderlijke vakbonden is er tijdens de cao-periode een bedrag beschikbaar van € 15.000 per jaar voor internationale projecten/ goede doelen.

### 30. Arbo cao integreren in Arbocatalogus

De meeste onderwerpen uit de Arbo cao zijn inmiddels goed beschreven in de Arbocatalogus. De Arbocatalogus is actueler, uitgebreider en beter praktisch toepasbaar dan de Arbo cao. Om die redenen vervalt de Arbo cao. De (preventieve) Arbo onderwerpen worden opgenomen in de Arbocatalogus. Onderwerpen met een meer juridisch karakter worden toegevoegd aan de Arbeidsvoorwaarden cao. Dat betreft:

- Branchekader gezondheidsbeleid. Dit wordt als nieuw hoofdstuk na het artikel over arbeidsongeschiktheid toegevoegd. De 3 pijlers van het gezondheidsbeleid en het model verzuimprotocol worden als bijlagen opgenomen;
- Klachtenregeling werkdruk. Dit artikel wordt (met bijlagen) opgenomen in het hoofdstuk volwassen arbeidsrelatie;
- Voorkomen en bestrijden ongewenst gedrag. De klachtregeling wordt (met bijlagen) opgenomen in het hoofdstuk volwassen arbeidsrelatie.

### 31. Continueren deelname cao PAWW (reparatie 3<sup>e</sup> jaar WW)

Door cao-partijen is besloten om deelname aan de cao PAWW (die expireert in 2022) met 5 jaar te verlengen.

### 32. Onderzoek werkdruk bij oplopende leeftijd

Uit de sectoranalyse blijkt dat de gemiddelde leeftijd in de branche de afgelopen jaren is toegenomen. De RAS start een onderzoek naar het effect van de oplopende leeftijd binnen de branche op de ervaren werkdruk. Dit aan de hand van twee stappen:

- Haalbaarheid onderzoek dat bij oplopende leeftijd meer werkdruk wordt ervaren;
- Het onderzoek uitvoeren en de uitkomsten daarvan delen met schoonmaakbedrijven en met de Code commissie om van daaruit een advies te formuleren.

### 33. Overig en redactioneel

- Artikel 1 lid 1 en lid 3, de cao wordt verduidelijkt met een omschrijving van bedrijven die werken via een platformconstructie. Ook het werknemersbegrip wordt daar op aangepast;
- Artikel 1 lid 7, bij exclusief toevoegen "*de eindejaarsuitkering*";
- Artikel 5 lid 1, payroll toevoegen;
- Artikel 5 lid 1, de tekst van artikel 5 lid 1 wordt: De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze *CAO in ieder geval wat betreft loon, toeslagen en eindejaarsuitkering* ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.
- Artikel 9 lid 1, ketenbepaling, de laatste zin wordt "*Voor het overige is artikel 7:668a van het BW van toepassing*";
- Artikel 10 lid 8, doorwerken na AOW-leeftijd. Toegevoegd wordt dat de bepalingen van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ook gelden voor de werknemer die na het bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treedt;
- Artikel 16, eindejaarsuitkering. In de cao verduidelijken dat "de werknemer in aanmerking komt voor de eindejaarsuitkering, als de werknemer op 31 december van het kalenderjaar (of bij einde dienstverband) ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst is bij een werkgever";
- Artikel 17, consignatie. Dit verduidelijken door in de kop toe te voegen (buiten werktijd bereikbaar zijn);
- Artikel 25, eindejaarsuitkering op loonstrook. Het percentage van de eindejaarsuitkering wordt op de loonstrook vermeld in de betreffende betalingsperiode;
- Artikel 26 lid 9, melding vervaltermijn vakantiedagen. Aan dit artikel wordt toegevoegd: "*Ruim voor het einde van de vervaltermijn wijst werkgever de werknemer op het mogelijk gaan vervallen van de vakantiedagen. Dit is op een zodanig tijdstip dat de werknemer redelijkerwijs nog in staat is om deze vakantiedagen op te nemen. Als werkgever dit nalaat, vervallen de vakantiedagen niet*".
- Artikel 31, nummering aanpassen: 2a wordt 3a;
- Artikel 34 lid 6, opkomstvergoeding. Toevoegen "*het op verschillende tijdstippen op hetzelfde object*" werkzaam zijn;
- Artikel 38, transitievergoeding. Toevoegen dat dienstjaren van voor de wisseling worden meegenomen bij het berekenen van de transitievergoeding;
- Artikel 38 lid 3, wijzigingen. De tekst "met artikel 8" in lid 3 wordt verplaatst van de 1<sup>e</sup> alinea naar de laatste zin bij het 2<sup>e</sup> liggend streepje in lid 3, "*Er kunnen pas na de wisseling wijzigingen worden doorgevoerd in lijn met artikel 8 cao*";
- Artikel 38 lid 6, afkoopsom. Op de website van de RAS worden rekenvoorbeelden geplaatst over hoe de afkoopsom te berekenen. Als is afgesproken dat de PT (persoonlijke toeslag) onderdeel is van de grondslag eindejaarsuitkering en vakantietoeslag, wordt deze ook in de afkoopsom betrokken;
- Artikel 38 lid 11, protocol werkdrukmeting. Toevoegen dat de werkgever bepaalt met wie de uitkomsten van de werkdrukmeting worden gedeeld. In de cao blijft staan dat de uitkomsten ter beschikking worden gesteld aan de RAS en de resultaten worden besproken met de werknemers. Inzet van de werkdrukmeting wordt bij grote aanbestedingen (vanaf € 500.000 per jaar) vervroegd van 6 naar 9 maanden voor expiratie van het contract.
- Artikel 38 lid 13 2<sup>e</sup> alinea, schrappen;

- Cao-modellen spaarurenregeling/ scholencontract, vakantie en arbeidsongeschiktheid. In de modellen wordt toegevoegd: *"Vakantieuren worden afgeschreven gedurende de periode van bedrijfssluiting, ook bij arbeidsongeschiktheid"*;
- Reglement klachtencommissie ongewenst gedrag, artikel 4. Toevoegen dat de klachtencommissie RAS niet als hoger beroep kan fungeren als de klacht al op bedrijfsniveau is behandeld tenzij daar zwaarwichtige redenen voor zijn (bijvoorbeeld als de klachtencommissie van het bedrijf qua procedure of qua personele samenstelling niet goed is vormgegeven).
- Bijlage verlofregelingen. Geboorteverlof. Bij het geboorteverlof de volgende tekst schrappen *"of in de vier weken na thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis"*.
- Bijlage verlofregelingen. Ouderschapsverlof. Wijziging vanaf augustus 2022. De eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof worden betaald. Ouders (werknemers) krijgen via het UWV en uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon, tot 50% van het maximum dagloon. Het betaalde deel van het ouderschapsverlof moet in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen.