

WIJZIGINGEN IN CAO

VERSIE: 9 OKTOBER 2025

Met ingang van 1 januari 2026 zijn er een aantal wijzigingen in de cao. Hieronder vind je deze wijzigingen over zwaar werk en overwerk/meerwerk

Nieuwe en gewijzigde teksten zijn **geel gemarkeerd**.

Teksten die (na 1 januari 2026) niet meer gelden zijn doorgestreept.

WERKTIJD

Artikel 13 - Wat is je arbeidsduur? En wat als je meer werkt of overwerkt?

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

Vanaf 1 januari 2026 geldt het volgende:

2. Als je in het 4e kwartaal van een jaar gemiddeld minimaal 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat.

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

Nb: er wordt gekeken naar periode 10 tot en met 13 als je per 4 weken betaald krijgt. De aanbieding is dan vanaf periode 1 van het volgende jaar.

3. Als je de aanbieding van punt 2 accepteert, bekijkt je werkgever ook daarna per kwartaal of je meer uren hebt gewerkt.

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

Je werkgever herhaalt dit elk kwartaal op deze manier.

Accepteer je de aanbieding niet? Dan geldt punt 2 weer vanaf de start van het volgende jaar (gebaseerd op het 4e kwartaal van het voorgaande jaar).

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

4. In de volgende situaties kijkt je werkgever naar een jaar in plaats van een kwartaal om te bepalen of je gemiddeld minimaal 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat:

- Als je werkt op een object met een vaste bedrijfssluiting (volgens artikel 9 lid 3b cao).
- Als je werkt met een spaarurenregeling in de specialistische reiniging (volgens artikel 8 B-deel).
- Als je werkt met een spaarurenregeling bij een hotel (volgens artikel 6 D-deel).

Dit wijkt dan af van punt 2. Punt 3 geldt dan niet.

5. Punt 2, 3 en 4 gelden niet in de volgende situaties:

- Als je bedrijf minder dan 10 werknemers heeft (volgens artikel 2 lid 18 van de Wet Flexibel Werken).
- Als je meer werkt omdat je een collega vervangt. Dit heeft je werkgever schriftelijk bevestigd.
- Als je een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht hebt (zie artikel 9 lid 3a cao).

6. Als je minder dan gemiddeld 15% meer uren werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat.

Dan kan je een beroep doen op het 'wettelijk rechtsvermoeden' om de omvang van je arbeidsovereenkomst te bepalen. Dat staat in artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek.

7. Vanaf 1 januari 2026 geldt artikel 23 van deze cao over overwerk niet meer.

Had je in 2025 nog recht op een toeslag voor overwerk? Dan geldt voor jou een overgangsregeling. Dit betekent dat je mag kiezen:

a. Je krijgt extra betaald volgens de oude regels die je leest in artikel 23. Dit geldt tot en met 30 juni 2026 (of tot en met periode 6 als je per 4 weken betaald krijgt).

Of:

b. Je laat je arbeidsovereenkomst aanpassen volgens punt 2 van dit artikel. Er geldt dan geen minimumpercentage van 15%.

Artikel 23 - Je krijgt een toeslag voor overwerk

Let op! Dit artikel vervalt op 1 januari 2026.

- In alle andere cao-artikelen gelden de regels over overwerk ook niet meer vanaf deze datum.
- Behalve als je ervoor kiest om de overwerktoeslag te krijgen volgens punt a in artikel 13 punt 7. Dan blijven de artikelen 23 lid 1 en lid 2 cao voor jou gelden tot en met 30 juni 2026 (of tot en met periode 6 als je per 4 weken betaald krijgt).

1. In de volgende gevallen spreken we over overwerk:

- a. Je hebt een arbeidsovereenkomst van 38 uur of minder per week. Dan werk je over:
 - na het 9e uur per dienst of dag, of:
 - als je in de loonperiode meer hebt gewerkt dan gemiddeld 7,6 uur per dag.
- b. Je hebt een arbeidsovereenkomst van meer dan 38 uur per week. Dan werk je over:
 - na het 9e uur per dienst of dag (behalve als je een arbeidsovereenkomst hebt van 45 of meer uur per week), of:
 - als je per 4 weken meer hebt gewerkt dan 4 x het aantal overeengekomen uren per week, of:
 - als je per maand meer hebt gewerkt dan het aantal overeengekomen uren per week / 5 x het aantal werkdagen per maand.

2. De toeslag voor overwerk is 25% over je basisuurloon.

Werk je over tijdens de (bijzondere) uren volgens de tabel in artikel 22 van deze cao? Dan krijg je de toeslag bijzondere uren én de overwerktoeslag.

EERDER STOPPEN MET WERKEN

Artikel 47 - Je kunt eerder stoppen met werken door zwaar werk

1. Je kunt maximaal 30 maanden 2-jaar voor de AOW-leeftijd volledig stoppen met werken.

- Je kunt voor deze periode een uitkering aanvragen via de RAS.
- Je krijgt vanaf 1 januari 2026 maximaal € 2273,- bruto per maand (plus € 300,- bruto per maand).
- De uitkering wordt ieder jaar per 1 januari verhoogd als de overheid dat bepaalt. Dat gebeurt volgens de verhoging van de RVU-drempelvrijstelling.
- Je krijgt een uitkering naar verhouding tot de uren die je stopt met werken.
- Werk je 38 uur per week of meer dan wordt je uitkering vanaf 1 januari 2026 met € 300,- bruto per maand verhoogd. Werk je parttime, dan krijg je dit bedrag naar verhouding tot de uren die je stopt. Dit is in lijn met de afspraken vanuit het Centraal Akkoord.

2. Je hebt recht op een uitkering als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je stopt op of na 1 januari 2026 tussen 1 juli 2024 en 31 december 2025 met werken. Je leeftijd ligt op het moment dat je stopt maximaal 30 maanden 2-jaar voor jouw AOW-leeftijd.
- Je valt onder het A-, B- of D-deel van deze cao.
- Je werkte in de referteperiode gemiddeld minimaal 24 uur 20-uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche.
 - o Met de referteperiode bedoelen we de vastgestelde periode die telt om te bepalen of je recht hebt op de uitkering (zie bijlage XVII van deze cao).
- Je bent niet ingedeeld in één van de volgende leidinggevende functies:
 - o (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I.
 - o (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II.
 - o (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III.
- In 2026: Je hebt in de 18 jaar 10-jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
 - o Dat deed je bij 1 of meerdere werkgevers die onder deze cao vallen (volgens artikel 1 lid 1 van deze cao).
 - o Heb je in die 18 jaar 10 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.
- In 2027: Je hebt in de 19 jaar 10-jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
 - o Dat deed je bij 1 of meerdere werkgevers die onder deze cao vallen (volgens artikel 1 lid 1 van deze cao).
 - o Heb je in die 19 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.
- In 2028: Je hebt in de 20 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
 - o Dat deed je bij 1 of meerdere werkgevers die onder deze cao vallen (volgens artikel 1 lid 1 van deze cao).
 - o Heb je in die 20 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.

3. Je kunt ook gedeeltelijk eerder stoppen met werken.

Let op! Dit deel vervalt op 1 januari 2026.

Dan gelden de voorwaarden onder punt 2 plus de volgende afwijkende voorwaarden:

- In plaats van 10 jaar heb je in de 20 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
- In plaats van gemiddeld minimaal 20 uur, werkte je in de referteperiode gemiddeld minimaal 32 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche (zie bijlage XVII van deze cao).
- Nadat je uit dienst treedt, blijf je minimaal 19 uur per week werken bij 1 of meerdere bedrijven die vallen onder de cao.

4. Aan de regeling Eerder Stoppen met Werken (ESMW) kan een maximum aantal werknemers deelnemen.

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

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

Artikel 48 - Je kunt deelnemen aan de Generatiepactregeling

1. Je kunt vanaf 1 juli 2024 vrijwillig deelnemen aan de Generatiepactregeling.

Dit betekent dat je 80% werkt, 95% loon krijgt en 95% pensioen opbouwt.

2. Je kunt deelnemen aan de Generatiepactregeling als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt in de periode 1 januari 2026 t/m 31 december 2028 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 op het moment van deelname een leeftijd bereikt die maximaal 5 jaar 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt. Vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 wordt dit verruimd van 3 naar 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Je valt onder het A-, B- of D-deel van de cao.
- Je hebt in de 10 jaar direct voordat je deelneemt, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao).
 - o Dat deed je bij 1 of meerdere bedrijven die onder deze cao vallen (zie artikel 1 lid 1 van deze cao).
 - o Heb je in die 10 jaar maximaal 6 maanden niet of ergens anders gewerkt? Dan tellen die perioden mee als gewerkte tijd.
- Je kunt bij 1 werkgever gebruikmaken van de Generatiepactregeling. Je werkte in de referteperiode gemiddeld minimaal 32 uur per week bij deze werkgever.
 - o Met de referteperiode bedoelen we de vastgestelde periode die telt om te bepalen of je recht hebt op de uitkering (zie artikel 2 van bijlage XVIII van deze cao).
- Je voldoet aan de overige voorwaarden voor deelname (zie bijlage XVIII van deze cao).

3. Aan de Generatiepactregeling kan een maximum aantal werknemers deelnemen.

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

Artikel 61 - Hoe de RAS gefinancierd wordt

1. RAS staat voor Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.

- Het adres is Magistratenlaan 182, Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch.
- Het e-mailadres is: info@ras.nl.
- De statuten en reglementen van de RAS maken deel uit van deze cao.

2. Iedere werkgever betaalt een bijdrage voor de RAS.

- De bijdrage is een percentage van de loonsom.
- Dit percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de RAS.
- Het percentage is 0,75% (exclusief btw) van de loonsom in het lopende jaar.

3. In 2026, 2027 en 2028 wordt het percentage verhoogd naar 1,31% ~~1,05%~~ (exclusief btw) van de loonsom in het lopende jaar. De verhoging van ~~0,56%~~ ~~0,3%~~ is bedoeld om de regelingen in artikel 47 en 48 van deze cao te financieren

4. In 2025 wordt het percentage eenmalig verhoogd met maximaal 1% (exclusief btw) van de loonsom in het lopende jaar. Deze verhoging is bedoeld om de loyaliteitsbonus van artikel 19 van deze cao te financieren. Het definitieve percentage wordt door RAS eind 2024 vastgesteld en staat op www.ras.nl.

Artikel 64 - Hoe lang is deze cao geldig?

- Deze cao is geldig van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.
- De looptijd van de artikelen 1, 40, 42 t/m 48, 61 en 62 van deze cao en de artikelen 5 en 10 van het B-deel, bijlage XI, bijlage XII, bijlage XIIa, bijlage XVII en XVIIa inclusief de bijbehorende statuten en reglementen eindigt op 31 december 2027 ~~2028~~.
- De cao eindigt op deze data automatisch. Het is niet nodig deze op te zeggen.
- Schoonmakend Nederland, FNV en CNV kunnen tussentijds overleggen over de cao. Dat is bij onvoorziene omstandigheden die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en voorwaarden zoals ze in deze cao staan. De mogelijke gevolgen van deze gebeurtenissen worden dan tussentijds besproken. Dit kan betekenen dat de cao tussentijds verandert.