

Notitie : Jaarverslag Geschillencommissie RAS 2017

Van : Geschillencommissie RAS

Datum : 5 maart 2018

1. Inleiding

De Geschillencommissie rapporteert jaarlijks aan het RAS-bestuur over haar werkzaamheden. Via dit jaarverslag wordt daar voor het jaar 2017 invulling aangegeven.

De opbouw is als volgt. Er wordt kort omschreven wat de taak van de commissie is, hoe zij is samengesteld en wat haar werkwijze is. De behandelde zaken in de periode 2013-2017, in totaal 82 geschillen, komen vervolgens aan bod. Er wordt afgesloten met enkele opvallende zaken en aandachtspunten vanuit de commissie over het jaar 2017. De door de commissie gedane uitspraken zijn (geanonimiseerd) opgenomen als bijlage bij het jaarverslag.

2. Taak commissie

De taak van de commissie betreft het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de CAO. De volgende bronnen worden daarbij gebruikt: CAO-tekst, ondersteunende CAO-verslagen / teksten en eerder gedane uitspraken door de commissie. Ook algemene wet- en regelgeving en (vaste) jurisprudentie kunnen van belang zijn.

3. Samenstelling commissie

De commissie bestaat uit leden van FNV, CNV en OSB. Er is een onafhankelijke voorzitter.

4. Procedure / Werkwijze commissie

De procedure van de commissie is vastgelegd in een reglement dat onderdeel uitmaakt van de CAO.

Er is sprake van een schriftelijke procedure. Het uitgangspunt is 1 schriftelijke ronde (verzoekschrift /verweerschrift). Indien nodig wordt een 2^e schriftelijke ronde gehouden (repliek/dupliek). Dit is ter beoordeling van het secretariaat. De zaak wordt vervolgens (schriftelijk) voorgelegd aan de commissie waarna besluitvorming volgt. De doorlooptijd per geschil is gemiddeld 2,5 maand.

De geschilprocedure geeft expliciet aan dat van beide partijen een verklaring vereist is dat zij het advies van de commissie als bindend aanvaarden. Indien hier niet aan wordt voldaan, neemt de commissie het geschil niet in behandeling. Partijen kunnen het geschil altijd nog aan de rechter voorleggen.

De commissie besluit met gewone meerderheid van stemmen (twee stemmen komen toe aan de leden-werknemers en twee stemmen aan de leden-werkgevers). Indien de stemmen staken heeft de voorzitter de doorslaggevende stem. Van deze laatste mogelijkheid is in 2017 geen gebruik gemaakt.

De commissie had in 2017 1 vergadering op 5 juli 2017. De commissie bespreekt enkele voorliggende geschillen, relevante jurisprudentie / artikelen, en andere zaken. De in de afgelopen periode

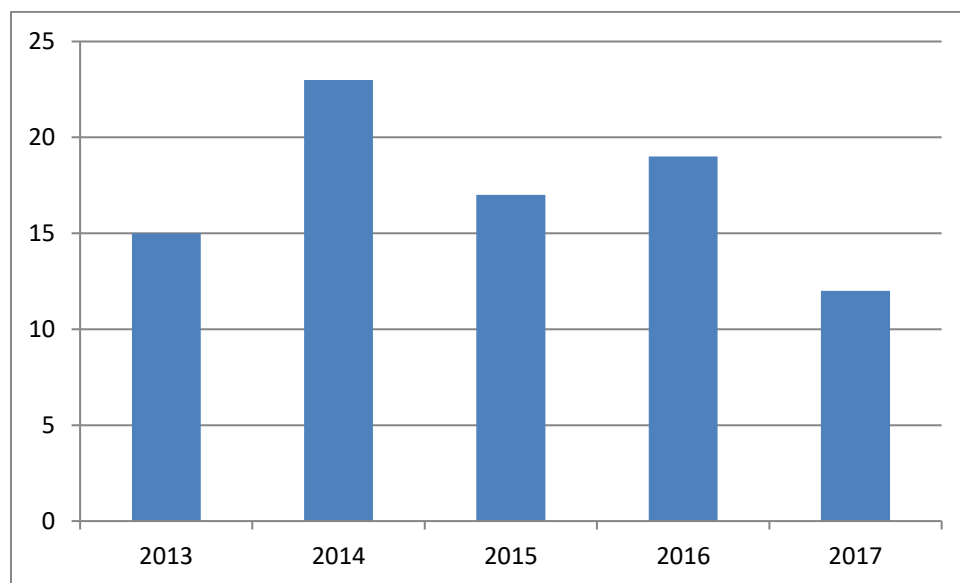
(schriftelijk) afgewikkelde zaken, en de doorlooptijd van de geschillen, komen ook aan bod. De commissie heeft de mogelijkheid om tussentijds signalen te geven aan het RAS-bestuur bij opmerkelijke zaken. Dit was in 2015 voor het laatst het geval.

De uitspraken van de commissie worden -geanonimiseerd- geplaatst op de website van de RAS. De uitspraken worden als pdf, met een omschrijving van de rechtsvraag, weergegeven. Ook is er aandacht voor de uitspraken in de RAS-nieuwsbrieven.

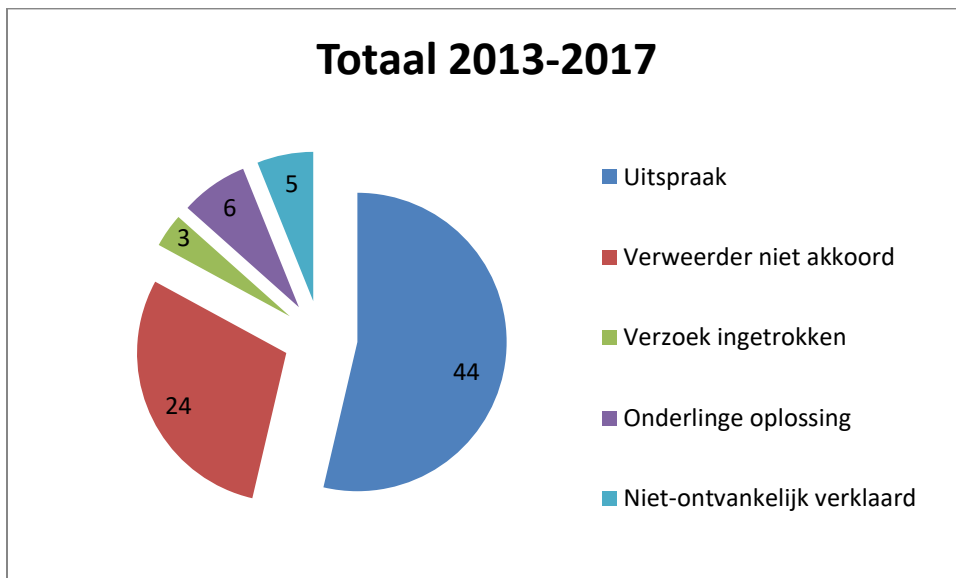
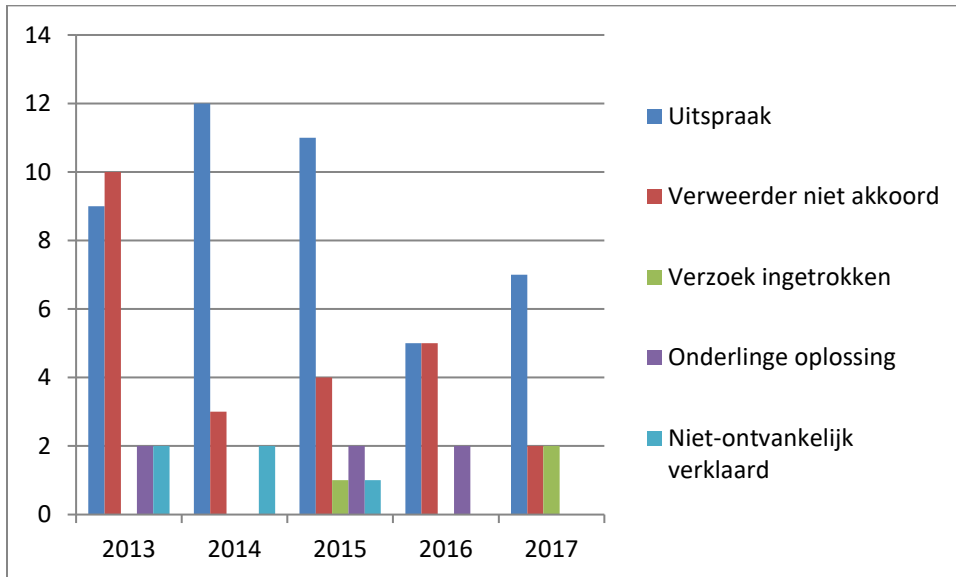
5. De behandelde zaken in de periode 2013 – 2017

De commissie heeft in de periode 2013-2017 in totaal 82 geschillen behandeld.

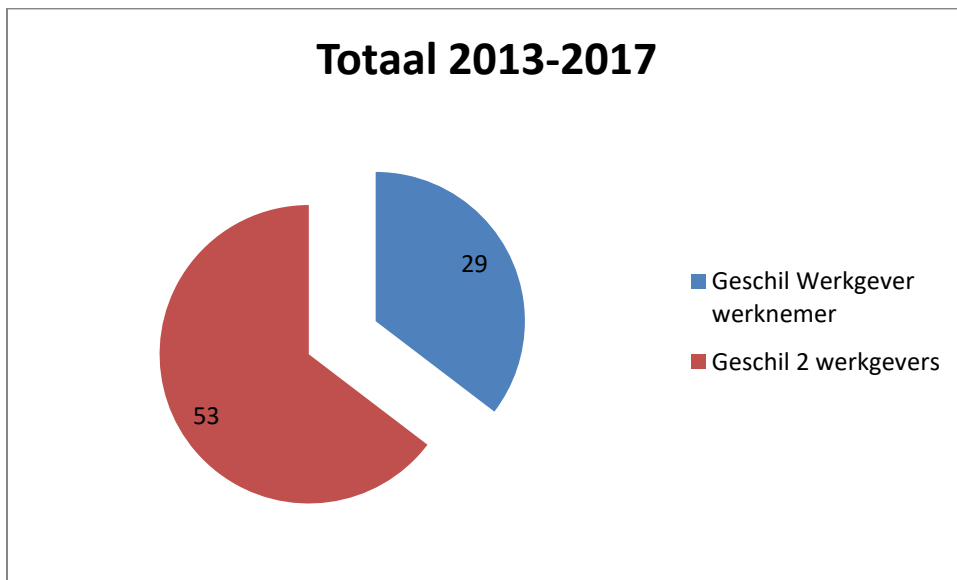
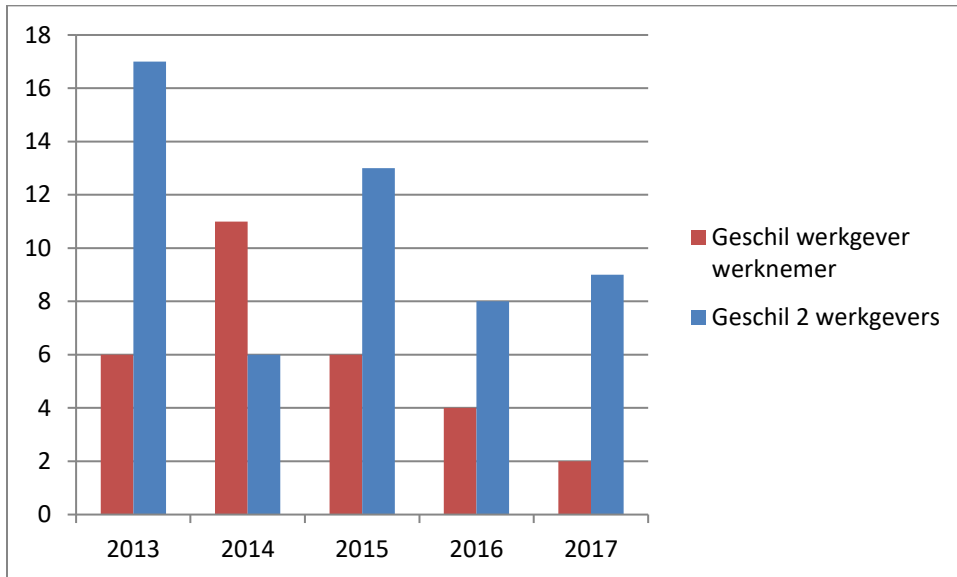
Aantal behandelde geschillen gespecificeerd per jaar:



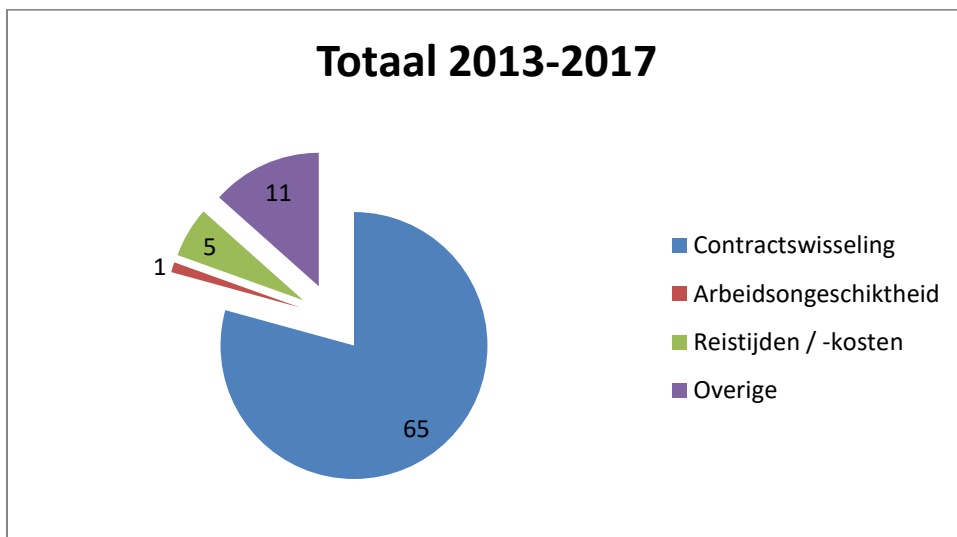
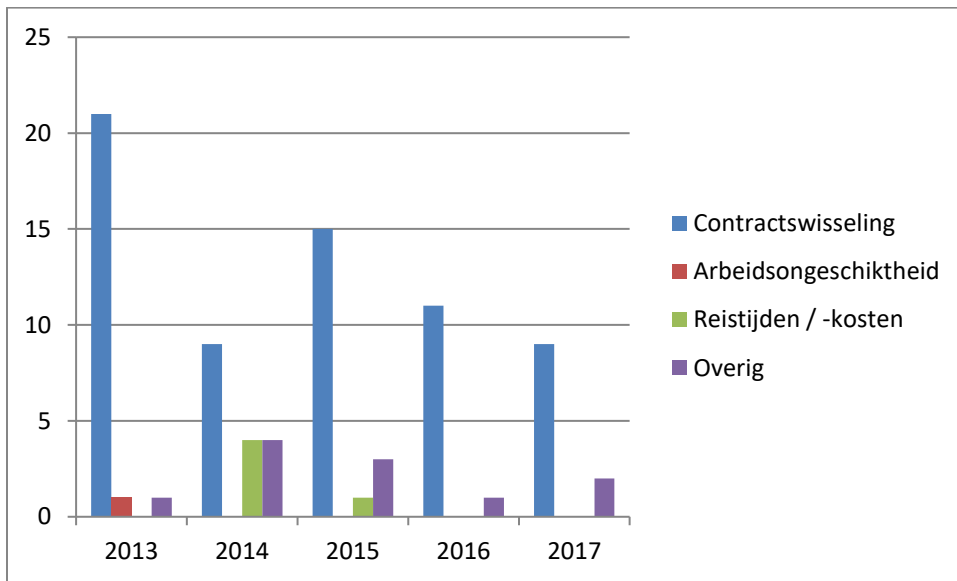
Wijze van afdoening (gespecificeerd per jaar):



Partijen in het geschil (gespecificeerd per jaar):



Onderwerp van de geschillen (gespecificeerd per jaar):



6. Opvallende zaken / Aandachtspunten

Aantal geschillen / Wijze van afdoening

In 2017 heeft de commissie 11 verzoekschriften ontvangen. Dat is wat lager dan in voorgaande jaren. Er is 7 keer uitspraak gedaan. Dat is een stuk hoger dan het aantal keren dat de verweerder aangaf niet akkoord te gaan (2 keer). In die laatste situatie is de commissie niet bevoegd om een bindende uitspraak te doen. In 2 geschillen is alsnog een onderlinge oplossing bereikt. Een bindend oordeel van de commissie was daardoor niet meer nodig.

Partijen in het geschil

2014 was het enige jaar dat er meer geschillen tussen werkgever en werknemer waren dan tussen 2 werkgevers. Vanaf 2015 is herstel van de oude lijn te zien, en waren er weer meer geschillen tussen werkgevers onderling dan tussen werknemer en werkgever.

Onderwerp van de geschillen

In 2017 is het artikel over contractswisseling opnieuw "de hoofdleverancier" van geschilzaken. In 9 van de 11 geschillen was contractswisseling het onderwerp van geschil. Dit is in lijn met voorgaande jaren. Het aantal uren dat een werknemer op het te wisselen object werkzaam is, is regelmatig onderwerp van geschil. Ook is binnen artikel 38 regelmatig discussie over het wel of niet 26 weken arbeidsongeschikt (dus uitgezonderd) zijn ten tijde van de wisseling. Over de wijze waarop de commissie dit soort geschillen beoordeelt is melding gedaan in de nieuwsbrief van de RAS. In de dossiers bij de commissie valt het op dat de sfeer bij gesprekken tussen werkgever en werknemer bij het doen van een aanbieding enkele keren niet goed is. Dit kan bijdragen aan het ontstaan van een geschil en komt het toepassen van artikel 38 CAO niet ten goede.

Ontvankelijkheid geschillen

Een geschil dient binnen 6 maanden na het ontstaan ervan te worden ingediend. Het verzoek dient een beknopt overzicht van de feiten weer te geven en ook duidelijk te zijn over welke beslissing van de commissie wordt verwacht. De commissie heeft in 2017 1 verzoek niet-ontvankelijk verklaard. Dit geschil was ruim buiten de termijn van 6 maanden ingediend. De commissie blijft er op toezien dat geschillen tijdig en volledig worden ingediend.

Doorlooptijd van de geschillen

De commissie acht het van belang om zorgvuldig te besluiten en de doorlooptijd van de procedure zo kort mogelijk te houden. In 2017 is de totale doorlooptijd een stuk korter. Van gemiddeld 2,5 maand in voorgaande jaren naar krap 2 maanden (57 dagen) in 2017. Deze periode is te verdelen in 44 dagen voor partijen en 13 dagen voor de commissie om uitspraak te doen. Het door de commissie, waar mogelijk, uitgaan van één schriftelijke ronde (geen repliek / dupliek), heeft hier aan bijgedragen. Indien er bij het verweerschrift nieuwe stukken worden ingediend wordt de wederpartij steeds in de gelegenheid gesteld om daarop nog te reageren. Ook bij geschillen die nogal feitelijk van aard zijn is een 2^e schriftelijke ronde vaak noodzakelijk om een goed oordeel te kunnen geven. De commissie blijft ook in 2018 de doorlooptijd van haar procedure kritisch volgen.

Publiceren uitspraken

De uitspraken van de commissie worden geanonimiseerd op de website van de RAS geplaatst. De schoonmaakvakbladen besteden hier regelmatig aandacht aan. Deze uitspraken zijn in de bijlage bij dit jaarverslag opgenomen.

Om discussie over oudere uitspraken (eveneens gebaseerd op oudere CAO-teksten) te voorkomen worden uitspraken van 4 jaar geleden (of ouder) van de website van de RAS verwijderd. Deze zijn wel op te vragen bij de RAS.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 5 maart 2018

Bijlage
Geanonimiseerde Uitspraken Geschillencommissie 2017

| Geschil | Onderwerp CAO | Datum uitspraak |
|----------------|---|------------------------|
| 2017-01 | Artikel 38 CAO Is er door de verwervende partij op juiste wijze invulling gegeven aan artikel 38 CAO of bestaan er nog verplichtingen? Is de verwervende partij schadeplichtig jegens de verliezende partij? | 20-01-2017 |
| 2017-02 | Artikel 38 CAO Heeft werknemer een juiste aanbieding ontvangen conform artikel 38 CAO? Hoe dient er te worden omgegaan met de periode van bedrijfssluiting? | 26-06-2017 |
| 2017-03 | Artikel 38 CAO Is er door de verwervende partij op juiste wijze invulling gegeven aan artikel 38 CAO of bestaan er nog verplichtingen? | 27-06-2017 |
| 2017-06 | Artikel 38 CAO Is er, gelet op wat er gezegd zou zijn bij het bespreken van de aanbieding, juiste invulling gegeven aan artikel 38 CAO? | 10-07-2017 |
| 2017-07 | Artikel 38 CAO Is de hersteldmelding en arbeidsgeschiktheid van de werknemer voor de wisseling aannemelijk? | 12-07-2017 |
| 2017-09 | Artikel 38 CAO Werknemer werkt als schoonmaker op een school. Vanaf 2014, na contractswisseling, krijgt ze alleen de feitelijk gewerkte uren betaald. Is dat in lijn met de CAO? | 18-09-2017 |
| 2017-11 | Artikel 38 CAO Is de werknemer 1,5 jaar op het object werkzaam en wat is de duur van de arbeidsongeschiktheid? | 14-12-2017 |

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-01

1 GESCHIL

Bij brieven d.d. 27 oktober 2016 en 31 oktober 2016 met bijlagen verzoekt SB D te Amsterdam de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB K te Heemskerk.

SB D verzoekt de commissie uit te spreken dat SB K, als verwervend schoonmaakbedrijf, gehouden is om de heer O een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor 20 uur per week op het object S met ingang van 12 september 2016. Voorts verzoekt SB D de commissie uit te spreken dat SB K jegens SB D schadeplichtig is.

Bij brief d.d. 24 november 2016 met bijlage en e-mail d.d. 29 november 2016, na een extra geboden termijn, heeft SB K gereageerd op het verzoek van SB D.

Bij brief d.d. 12 december 2016 met bijlage (repliek, SB D) en e-mail d.d. 31 december 2016 (dupliek, SB K) hebben partijen hun stellingen verder toegelicht.

Beide partijen hebben aangegeven het advies van de Geschillencommissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

- 2.1 De heer O is voor 20 uur per week werkzaam via SB D op het object S.
- 2.2 Op 12 september 2016 vindt er een contractswisseling plaats op het object S. Het contract inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van SB D naar SB K.
- 2.3 Op het geschil tussen partijen is van toepassing de CAO 2014 - 2016.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 SB D stelt dat SB K in strijd handelt met artikel 38 CAO door de heer O een ongeldige aanbieding te doen. SB D geeft aan dat SB K de heer O niet dezelfde uren heeft aangeboden en heeft aangegeven dat hij niet meer welkom zou zijn op het object S. SB D heeft SB K er schriftelijk op gewezen dat het aanbod ongeldig is, maar hier nooit een reactie op ontvangen. SB D meldt al het mogelijke te hebben gedaan om tijdig te vernemen welk nieuw schoonmaakbedrijf zou worden ingeschakeld door de opdrachtgever. Dit volgt uit bijgevoegde stukken, aldus SB D. SB D stelt niet eerder dan 8 september 2016 door de opdrachtgever op de hoogte gesteld te zijn dat SB K het nieuwe schoonmaakbedrijf was. SB D heeft vervolgens conform artikel 38 lid 7 CAO SB K opgave gedaan van de werknemer waarvoor de aanbiedingsverplichting gold. SB K heeft de heer O niet binnen vier weken na ontvangst van de informatie van SB D een (geldige) aanbieding gedaan, aldus SB D. SB D stelt dat SB K in strijd

met artikel 38 CAO handelt door de heer O geen (geldige) aanbieding te doen en jegens SB D schadeplichtig is.

- 3.2 SB K geeft aan op 13 september 2016 te hebben gesproken met de heer O over de contractswisseling op het object S per 12 september 2016. De heer O werd bij dit gesprek op het kantoor van SB K vergezeld door een vriend. SB K stelt dat de heer O tijdens dit gesprek heeft aangegeven dat hij niet bij SB K in dienst wenste te treden, en bij SB D wilde blijven werken. De inhoud van dit gesprek is op 13 september 2016 schriftelijk aan de heer O bevestigd, aldus SB K. SB K is er verbaasd over dat de heer O nu toch bij hun in dienst wil treden, omdat zij nooit meer iets van hem hebben vernomen. De heer O heeft zich op geen enkele manier bij SB K gemeld, terwijl hij wel beschikte over de contactgegevens van SB K. Dit strookt niet met het verhaal dat de heer O wel bij SB K wil werken. De CAO-verplichtingen zijn door hen op juiste wijze nageleefd, aldus SB K.
- 3.3 Van belang in dit geschil is of er voor SB K jegens de heer O op juiste wijze invulling is gegeven aan artikel 38 CAO, en of er voor SB K nog verplichtingen bestaan. Er is tussen partijen geen discussie over dat de heer O niet aan de voorwaarden van artikel 38 CAO zou voldoen, of de uitzonderingssituaties van artikel 38 lid 2 CAO van toepassing zijn.
- 3.4 De commissie acht het vooreerst van belang om artikel 38 van de CAO nader te duiden. In het verleden zette na een contractswisseling het verwervende schoonmaakbedrijf vaak andere werknemers in. Dit leidde tot de ongewenste situatie van uitstroom van werknemers uit de branche. Derhalve zijn er in artikel 38 CAO aanvullende afspraken gemaakt waarbij het behoud van werkgelegenheid van de werknemers, betrokken bij een contractswisseling, centraal staat. De commissie oordeelt dat bij een contractsaanbieding volgens artikel 38 lid 3 CAO de verwervende werkgever, gelet op het genoemde doel van het artikel, de werknemer een aanbod dient te doen zonder enige wijziging in werktijden en uren op het te wisselen object. Een aanbod dat niet aan deze voorwaarden voldoet is ingevolge artikel 38 lid 4 CAO te beschouwen als een ongeldig aanbod.
- 3.5 De commissie komt tot het volgende oordeel. De discussie tussen partijen ziet primair op de aanbieding die door SB K aan de heer O is gedaan. Op 13 september 2016 was er een gesprek tussen SB K en de heer O over de contractswisseling. In dat gesprek is er door SB K een - mondeling- aanbod aan de heer O gedaan. Over wat precies is aangeboden lopen de meningen van partijen uiteen. Beide partijen beroepen zich ter onderbouwing van hun standpunt omtrent de inhoud van het op 13 september 2016 tussen SB K gevoerde gesprek en op door hen verzonden brieven gedateerd op 13 september 2016. SB D stelt dat de heer O niet dezelfde uren op het object zijn aangeboden en dat hij volgens SB K niet meer welkom zou zijn op het object S. In de overgelegde verklaring bij repliek, d.d. 1 december 2016, van de heer O staat dat hij nooit zou hebben gezegd dat hij niet door SB K overgenomen wilde worden. SB K stelt daarentegen dat de heer O in dienst wenste te blijven bij SB D en ook niet is teruggekomen op deze beslissing. De commissie kan gelet op deze tegenstrijdige verklaringen (en gebrek aan bewijs daarvan) niet vaststellen wat nu precies is aangeboden door SB K. Dit behoort naar het oordeel van de commissie tot het risico van SB K. Deze procedure biedt verder geen ruimte voor aanvullende bewijslevering, bijvoorbeeld door het horen van getuigen. In dit verband wordt verwezen naar de eerdere uitspraken van de commissie d.d. 31 oktober 2013 (nr. 2013-19) en d.d. 12 december 2013 (nr. 2013- 24). In deze uitspraken is onder andere aangegeven dat het de voorkeur heeft om, omwille van de duidelijkheid, een schriftelijk aanbod te doen. De CAO

gaat verder ook uit, zie artikel 7, van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Eventuele onduidelijkheden als gevolg van mondelinge informatie-uitwisseling, waaronder de huidige discussie tussen partijen of in lijn met het bepaalde in overweging 3.4 een geldige arbeidsovereenkomst is aangeboden, behoort tot het risico van aanbieder SB K. Gegeven de stellingen van partijen en het op SB K rustende risico zoals vermeld, moet het er in dit geschil derhalve voor worden gehouden dat aan de heer O geen geldig aanbod is gedaan.

- 3.6 Het verzoek van SB D om uit te spreken dat SB K schadeplichtig is wordt afgewezen reeds nu niet is gesteld of is gebleken dat schade is geleden.

4 UITSpraak

Het primaire verzoek van SB D wordt toegewezen. SB K dient per datum contractswisseling de heer O alsnog een aanbieding te doen voor 20 uur per week op het object S te Aerdenhout.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 20 januari 2017

UITSpraak GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-02

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 11 april 2017 met bijlagen verzoekt de heer D de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB B.

De heer D verzoekt de commissie uit te spreken dat:

- hem een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden gelijk aan de arbeidsovereenkomst welke hij bij zijn vorige werkgever had;
- dat hem vervangende werkzaamheden worden aangeboden, rekening houdend met de regiogrens en de werktijden bij zijn andere werkgever, en bij gebrek hieraan zijn salaris door te betalen.

Bij brief d.d. 21 april 2017 heeft SB B gereageerd op het verzoek van de heer D.

Bij brief d.d. 16 mei 2017, na gevraagd en verkregen uitstel, (repliek) en brief d.d. 14 juni 2017 (dupliek), na gevraagd en verkregen uitstel, hebben partijen hun stellingen verder toegelicht.

Beide partijen hebben aangegeven het advies van de Geschillencommissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

- 2.1 Op 22 augustus 2016 vindt er een contractwisseling plaats op een school. Het contract inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van HHS naar SB B. De heer D is per datum wisseling in dienst gekomen bij SB B.
- 2.2 Op het geschil tussen partijen is van toepassing de CAO 2014-2016.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 De heer D stelt zich op het volgende standpunt. Hij is op 3 januari 2005 in dienst getreden bij HHS voor 10 uur per week. De heer D heeft werkzaamheden verricht op een school bij HHS en beschikte niet over een contract voor 40 weken per jaar of een spaarurencontract. SB B biedt hem, in strijd met artikel 38 lid 3 CAO, een arbeidsovereenkomst aan. Hierin is ten onrechte opgenomen dat hij, omdat hij werkzaamheden verricht op een school, tijdens de vakantie akkoord gaat dat hij zijn vakantiedagen gedurende deze perioden opneemt en dat hij geen recht heeft op doorbetaling van loon of vervangende werkzaamheden wanneer zijn tegoed aan vakantie niet voldoende is, aldus De heer D. De heer D stelt dat SB B hem een arbeidsovereenkomst moet aanbieden gelijk aan de arbeidsovereenkomst die hij had bij HHS.
- 3.2 SB B geeft aan dat uit de arbeidsovereenkomst tussen de heer D en HHS volgt dat hij 10 uur per week werkzaam was. Uit deze overeenkomst volgt niet of dit voor 52 weken of voor 40 weken was, aldus SB B. Uit zijn salarisstroken blijkt dat in de maanden waarin een vakantie valt, er vakantie/snipper en/of onbetaalde verlof uren zijn afgeschreven. Hieruit volgt dat de heer D

tijdens sluiting van de school niet kreeg doorbetaald of vervangende werkzaamheden verrichtte, aldus SB B.

- 3.3 In geschil is de vraag of de heer D van SB B een aanbieding heeft ontvangen conform artikel 38 CAO. De commissie komt tot het volgende oordeel. Er is tussen partijen geen discussie over dat de heer D via HHS werkzaamheden verricht op een object (school) met een vaste bedrijfssluiting (van minimaal 6 weken per kalenderjaar). In die situatie verplicht artikel 9 lid 1 sub h CAO 2014-2016 dat, ten behoeve van het verkrijgen van duidelijkheid over de invulling van de vakantieweken, wordt gewerkt met een spaarurenregeling of een scholencontract. Uit de bij het verzoekschrift gevoegde arbeidsovereenkomst van de heer D met HHS, en uit de door SB B aangeboden arbeidsovereenkomst aan de heer D, blijkt niet dat met deze modellen wordt gewerkt. Dit is in strijd met de CAO en vormt de basis van de onderhavige onduidelijkheid en discussie tussen partijen. Het is aan SB B om alsnog een scholencontract of een overeenkomst met spaarurenregeling per datum wisseling aan te bieden.
- 3.4 Over het aantal uren dat in de aanbieding dient te worden betrokken, en over de omgang met de periode van bedrijfssluiting, oordeelt de commissie als volgt. In de aanbieding die een werknemer ingevolge artikel 38 lid 3 CAO ontvangt, dient een gelijk aantal uren per periode te zijn opgenomen als voor datum wisseling. Het aantal uren dat een werknemer structureel op de te wisselen locatie werkt is daarbij leidend. Uren die een werknemer werkzaam is op een ander object dan het te wisselen object, bijvoorbeeld tijdens een schoolvakantie, hoeven in de aanbieding van artikel 38 CAO niet te worden betrokken. Deze uren vallen immers buiten de contractswisseling. Er is tussen partijen geen discussie over dat de heer D in de weken dat de school open is, hij daar voor 10 uur per week werkzaam was via HHS. In de weken van sluiting van de school, zo blijkt uit het verzoekschrift, nam de heer D bij HHS vakantie /snipper en / of onbetaalde verlof uren op. Dit wordt bevestigd in brief d.d. 10 april 2017 aan De heer D (bijlage bij het verzoekschrift), waarin staat: *"Aan de hand van de loonstroken van uw vorige werkgever (lees: HHS) is gebleken dat u daar (lees: de school) tijdens de school-vakanties niet werkte en ook niet doorbetaald kreeg"*, zodat de commissie uitgaat van de juistheid daarvan. Dit leidt er toe dat SB B aan de heer D alsnog een aanbieding per datum wisseling dient te doen uitgaande van 10 uur in de weken dat de school geopend is. SB B dient gebruik te maken van de model(len) zoals genoemd in de CAO. Gelet op de feitelijke situatie voor datum wisseling ligt het gebruik van het scholencontract, ter keuze aan de heer D, in deze voor de hand.

4 uitspraak

De verzoeken van de heer D worden afgewezen. SB B dient de heer D per datum wisseling een overeenkomst aan te bieden, in lijn met artikel 9 lid 1 sub h CAO 2014-2016, voor 10 uur per week in de weken dat de school geopend is.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 26 juni 2017

UITSpraak GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-03

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 2 mei 2017 verzoekt SB J de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB B.

SB J verzoekt de commissie:

- in het voordeel van haar te beslissen zodat de arbeidsovereenkomsten van mevrouw B en mevrouw S, conform artikel 38 CAO van rechtswege per 1 mei 2017 zijn overgegaan naar SB B;
- vast te stellen dat door het in gebreke blijven van de formele verplichtingen zij schade zal lijden op grond van artikel 38 lid 8 sub b CAO.

Bij brief d.d. 11 mei 2017 heeft SB B gereageerd op het verzoek van SB J.

Bij brief d.d. 22 mei 2017 met bijlagen (replik) en brief d.d. 12 juni 2017 met bijlagen (dupliek) hebben partijen hun stellingen verder toegelicht.

Beide partijen hebben aangegeven het advies van de Geschillencommissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

- 2.1 De dames B en S via SB J ten tijde van de contractswisseling ruim 11 jaar werkzaam op het object W Roermond.
- 2.2 Op 1 mei 2017 vindt er een contractswisseling plaats op het object W. Het contract inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van SB J / object W/ in SB B / object W.
- 2.3 Op het geschil tussen partijen is van toepassing de CAO 2017 - 2018.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 SB J geeft aan dat de dames B en S al ruim 11 jaar werkzaam zijn op het object W te Roermond. SB B heeft de dames geen juiste aanbieding gedaan. SB B heeft de dames op 24 april 2017 medegedeeld dat zij 1 dag na de wisseling zouden worden overgeplaatst naar objecten ver buiten Roermond, en voorts heeft SB B hen gewezen op het risico van ontslag indien zij deze mondelinge aanbieding niet zouden accepteren. Deze handelwijze van SB B strookt niet met het gedachtegoed van artikel 38 CAO, aldus SB J. SB B heeft de zaken administratief niet op orde en had de dames, schriftelijk, al 10 werkdagen voor datum wisseling een aanbod moeten doen. Dit is in strijd met artikel 38 lid 8 CAO, aldus SB J.

- 3.2 SB B stelt zich aan de richtlijnen van artikel 38 CAO te hebben gehouden. Een eerste gesprek met de dames B en S heeft reeds op 28 maart 2017 plaatsgevonden. Op 24 april 2017, op de dag van de definitieve gunning, is opnieuw met ze gesproken. Aan hen is in dit gesprek een arbeidscontract aangeboden met gelijke voorwaarden. In dit gesprek is aangegeven dat SB B haar werkgebied heeft in Zuid-Limburg en zij in de toekomst, bijvoorbeeld bij een andere indeling van het werk, binnen de richtlijnen van de CAO, naar een ander object zouden kunnen moeten, aldus SB B. SB B geeft aan dat de werknemers, omwille van transparantie, er in dit gesprek op zijn gewezen dat het niet accepteren van de aanbieding tot ontslag bij SB J zou kunnen leiden. De dames hebben aangegeven dat zij niet in dienst willen treden bij SB B. Bij brief is dat dezelfde dag aan werknemers bevestigd, aldus SB B.
- 3.3 Van belang in dit geschil is of er door SB B jegens de dames B en S op juiste wijze invulling is gegeven aan artikel 38 CAO, en of er voor SB B nog verplichtingen bestaan. Er is tussen partijen geen discussie over dat deze werknemers niet aan de voorwaarden van artikel 38 CAO voldoen, of de uitzonderingssituaties van artikel 38 lid 2 CAO van toepassing zijn.
- 3.4 De commissie acht het vooreerst van belang om artikel 38 van de CAO nader te duiden. In het verleden zette na een contractswisseling het verwervende schoonmaakbedrijf vaak andere werknemers in. Dit leidde tot de ongewenste situatie van uitstroom van werknemers uit de branche. Derhalve zijn er in artikel 38 CAO aanvullende afspraken gemaakt waarbij het behoud van werkgelegenheid van de werknemers, betrokken bij een contractswisseling, centraal staat. De commissie oordeelt dat bij een contractsaanbieding volgens artikel 38 lid 3 CAO de verwervende werkgever, gelet op het genoemde doel van het artikel, de werknemer een aanbod dient te doen zonder enige wijziging in werktijden en uren op het te wisselen object.
- 3.5 De commissie komt tot het volgende oordeel. De discussie tussen partijen gaat primair over de handelwijze van SB B naar de werknemers. Op 23 maart 2017 heeft SB B de eerste keer met de dames B en S oriënterend gesproken. Op 24 april 2017 is er opnieuw een gesprek over de contractswisseling. In dat gesprek is er door SB B aan de werknemers een mondeling aanbod gedaan. Over wat er precies is aangeboden lopen de meningen van partijen uiteen. SB J geeft aan dat in het gesprek aan de werknemers is gemeld dat zij daags na de wisseling zouden worden overgeplaatst. SB B stelt, meer algemeen, dat zij eventueel op een later moment, binnen het ruimere werkgebied van SB B in de regio Zuid - Limburg, zouden kunnen worden overgeplaatst. SB B beroept zich er op dat de werknemers in dit gesprek hebben aangegeven niet in dienst te willen treden bij SB B. Dit onder verwijzing naar bevestiging daarvan bij brief van gelijke datum aan de werknemers. De brief vermeldt -echter- slechts de door SB B vermelde bevestiging maar over de inhoud van het gevoerde gesprek is niets vermeld. De commissie kan gelet op de tegenstrijdige verklaringen van partijen niet vaststellen wat nu precies gezegd en aangeboden is door SB B. Dit behoort naar het oordeel van de commissie tot het risico van SB B. Deze procedure biedt verder geen ruimte voor aanvullende bewijslevering, bijvoorbeeld door het horen van getuigen. In dit verband wordt verwezen naar de eerdere uitspraken van de commissie d.d. 31 oktober 2013 (nr. 2013-19), d.d. 12 december 2013 (nr. 2013- 24) en 20 januari 2017 (nr. 2017-01). Zoals ook in die eerdere uitspraken is vermeld heeft het de voorkeur om, omwille van de duidelijkheid, een schriftelijk aanbod te doen. De CAO gaat verder ook uit, zie artikel 7, van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Eventuele onduidelijkheden als gevolg van mondelinge informatie-uitwisseling, waaronder de huidige discussie tussen partijen of in lijn met het bepaalde in overweging 3.4 een geldige arbeidsovereenkomst is aangeboden, behoort derhalve tot het risico van aanbieder SB B.

Gegeven de vermelde onduidelijkheid en het op SB B rustende risico moet het er in dit geschil derhalve voor worden gehouden dat aan de dames B en S geen geldig aanbod is gedaan.

- 3.6 Het verzoek van SB J om uit te spreken dat SB B schadelijktig is wordt afgewezen. Uit de bij dupliek gevoegde stukken volgt dat de definitieve gunning SB B eerst bij brief / fax d.d. 24 april 2017 is gedaan, en dientengevolge aan de termijnen van artikel 38 lid 8 CAO is voldaan. Verder is niet gesteld of gebleken dat er, en zo ja welke, schade er door SB J is geleden.

4 UITSpraak

Het eerste verzoek van SB J wordt toegewezen. SB B dient per datum contractswisseling de dames B en S alsnog een schriftelijke aanbieding te doen voor 16 uur per week op het object W te Roermond.

Het tweede verzoek van SB J wordt afgewezen.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 27 juni 2017

UITSpraak GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-06

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 25 april 2017 met bijlagen verzoekt SB C te Meppel de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB F te Nieuwegein.

SB C verzoekt de commissie uit te spreken dat SB F, als verwervend schoonmaakbedrijf op het object P te Vianen, gehouden is om mevrouw A een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor 23,75 uur per week met ingang van 3 april 2017.

Bij brief d.d. 31 mei 2017 met bijlage, na rappel en op verzoek verleend uitstel, verzoekt SB F het dossier te sluiten. Dit gelet op de door SB F bij e-mail d.d. 30 mei 2017 (alsnog) gedane aanbieding aan A.

Bij e-mail d.d. 7 juni 2017 geeft SB C aan dat zij de procedure wil continueren en bij e-mail d.d. 8 juni 2017 brengt zij een nieuw stuk in. Bij brief d.d. 26 juni 2017, met bijlagen, heeft SB F inhoudelijk gereageerd op het verzoek en de SB C ingebrachte stukken.

Beide partijen hebben aangegeven het advies van de Geschillencommissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

- 2.1 Mevrouw A is voor 23,75 uur per week werkzaam via SB C op het object P.
- 2.2 Op 3 april 2017 vindt er een contractwisseling plaats op het object P. Het contract inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van P / SB C in P / SB F.
- 2.3 Op het geschil tussen partijen is van toepassing de CAO 2017 - 2018.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 SB C stelt in het verzoekschrift dat SB F in strijd handelt met artikel 38 CAO. Mevrouw A dient van SB F per datum wisseling, 3 april 2017, een aanbieding te ontvangen van 23,75 uur per week op het te wisselen object. Klachten van opdrachtgever P, als die al terecht zouden zijn, zijn zeker niet toe te rekenen aan mevrouw A en vormen geen reden om geen aanbieding te doen, aldus SB C. Op 6 juni 2017 is A, toen arbeidsongeschikt, op het kantoor van SB F geweest om de (alsnog) de aan haar aangeboden arbeidsovereenkomst te ondertekenen. SB F heeft aangegeven dat zij geen zieke werknemers in dienst neemt, aldus SB C. Mevrouw A is tijdens dit gesprek flauw gevallen en uiteindelijk, na adequaat ingrijpen van een door haar meegenomen vriendin, door een ambulance afgevoerd. Over hetgeen op 6 juni 2017 is voorgevallen verwijst SB C naar verklaringen van de gemachtigde van A, van Rechtsbijstand.

- 3.2 SB F meldt dat toen zij vernam dat A de aan haar aangeboden arbeidsovereenkomst voornemens was te accepteren, zij haar dezelfde dag, op 2 juni 2017 telefonisch hebben benaderd en uitgenodigd voor een gesprek op 6 juni 2017. Mevrouw A maakte tijdens het gesprek op 6 juni 2017 een afwezige indruk. De bij dit gesprek aanwezige vriendin van mevrouw A was beledigend en beschuldigend jegens SB F. De toon was onbehoorlijk en onnodig agressief, aldus SB F. Deze vriendin heeft de situatie laten escaleren. Door SB F is adequaat ingegrepen en op enig moment een ambulance gebeld, waarna A is onderzocht en geconcludeerd werd dat zij in orde was. SB F stelt nooit te hebben aangegeven dat zij geen arbeidsongeschikte werknemers in dienst neemt. Er is voldaan aan de verplichtingen van artikel 38 CAO. De aan A aangeboden overeenkomst is door A niet (tijdig) aanvaard waardoor zij in dienst is gebleven bij SB C, aldus SB F.
- 3.3 De commissie komt tot het volgende oordeel. Vastgesteld wordt dat er na correspondentie over en weer tussen partijen -uiteindelijk- bij e-mail d.d. 30 mei 2017 door SB F een aanbod voor een arbeidsovereenkomst is gedaan aan mevrouw A, alsmede dat deze aanbieding conform artikel 38 lid 3 CAO is. Partijen voeren verder discussie over de gang van zaken tijdens het gesprek op 6 juni 2017, dat naar het lijkt niet in goede harmonie tussen partijen is verlopen. Wat daar echter van zij, bij e-mail d.d. 8 juni 2017 van de gemachtigde van Rechtsbijstand, aan SB C (bijlage 2 bij het verweerschrift), wordt onder meer medegedeeld dat: "*Cliënte (lees: A) kiest er dan ook voor om bij SB C in dienst te blijven*". Die e-mail kan niet anders worden begrepen dan dat mevrouw A ervoor heeft gekozen niet op het aanbod conform artikel 38 CAO van SB F in te gaan, zodat zij in dienst blijft van SB C. Dit betekent dat het verzoek van SB C behoort te worden afgewezen.

4 uitspraak

Het verzoek van SB C wordt afgewezen.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 10 juli 2017

UITSpraak GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-07

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 9 juni 2017 met bijlagen verzoekt SB W de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB G.

SB W verzoekt de commissie uit te spreken dat SB G, als verwervend schoonmaakbedrijf bij de contractswisseling per 1 april 2017 op het M te Nijmegen (hierna: M), volgens artikel 38 CAO verplicht is om mevrouw B (hierna: B) een aanbieding te doen.

Bij e-mail d.d. 4 juli 2017, na gevraagd en verkregen uitstel, heeft SB G gereageerd op het verzoek van SB W.

Beide partijen hebben aangegeven het advies van de Geschillencommissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

- 2.1 Mevrouw B is in dienst bij SB W en voor 12,5 uur per week werkzaam als schoonmaker op het object M te Nijmegen.
- 2.2 Op 1 april 2017 vindt er een contractswisseling plaats op het object M. Het contract inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van M / SB W in M / SB G.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 SB W stelt dat SB G mevrouw B per 1 april 2017 een aanbieding moet doen volgens artikel 38 CAO. Mevrouw B is vanaf 17 mei 2016 arbeidsongeschikt. Op 25 juli 2016 is B 95% hersteld. Op 1 september 2016 heeft B een auto-ongeluk gehad waardoor zij weer 100% arbeidsongeschikt is verklaard. Vanaf 20 februari 2017 is zij 48% hersteld, per 6 maart 2017 77% hersteld en vanaf 20 maart 2017 100% hersteld tot heden, aldus SB W. SB W verwijst daarbij naar urenlijsten, salarisstroken en WIA-stukken betreffende B. Vanwege onduidelijkheid over de overname per 1 april 2017 voert B thans, om schade te bepreken, tijdelijk andere schoonmaakwerkzaamheden uit. Mevrouw B is per datum wisseling arbeidsgeschikt zodat zij in aanmerking komt voor een aanbieding van SB G op het object M, aldus SB W.
- 3.2 SB G stelt dat het meest actuele medische bericht dateert van de bedrijfsarts van 23 december 2016. In de Bijstelling Probleemanalyse constateert de bedrijfsarts een verslechterde medische situatie. Nadien is mevrouw B op geen enkele wijze medisch getoetst, aldus SB G. De Bijstelling Plan van Aanpak d.d. 27 februari 2017 is met terugwerkende kracht opgesteld en strookt niet met de urenoverzichten, aldus SB G. Daarbij komt dat het Plan van Aanpak ook niet met een Bijstelling Probleemanalyse nader wordt onderbouwd. SB G geeft aan dat B in week 11 slechts enkele uren op arbeidstherapeutische basis werkte en in week 12 en 13 van 2017 zij "ineens" haar volledige uren werkt. SB G plaatst hier vraagtekens bij temeer mevrouw B bij een andere

werkgever als arbeidsongeschikt geboekt staat. Op verzoeken van SB G om medisch inhoudelijke objectieve informatie te verstrekken, is door SB W niet gereageerd, aldus SB G.

3.3 Van belang in dit geschil is de vraag of mevrouw B op het moment van contractswisseling op het object M per 1 april 2017, wel of niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is. Indien dat niet het geval is, geldt de uitzondering van artikel 38 lid 2 CAO niet, en zal SB G haar conform het verzoek van SB W alsnog per datum wisseling een aanbieding dienen te doen. De commissie stelt vast dat er tussen partijen geen discussie over is dat B ten tijde van de wisseling 1,5 jaar op het object M werkzaam is, en de overige uitzonderingen van artikel 38 lid 2 CAO niet van toepassing zijn. De discussie tussen partijen spitst zich toe op de aannemelijkheid van de hersteldmelding van B per 20 maart 2017.

3.4 De commissie oordeelt als volgt. De commissie stelt vast dat mevrouw B vanaf 17 mei 2016 arbeidsongeschikt is. Uit de Bijstelling Probleemanalyse d.d. 23 december 2016 van bedrijfsarts E blijkt niet van een verslechterde medische situatie. Verder wordt geadviseerd om weer koffiemomenten op het werk in te plannen om arbeidsritme op te bouwen. Verder schrijft de bedrijfsarts: *“Op geleide van herstel kan dit worden uitgebreid in uren aanwezigheid en met het uitvoeren van lichte werkzaamheden”*. Uit de overgelegde urenspecificaties blijkt vervolgens dat er in 2017 sprake is van de volgende urenopbouw:

Mevrouw B werkt in week 2 en week 5 3 dagen 0,5 uur op arbeidstherapeutische basis (totaal 1,5 uur per week). In week 6 werkt B 1 dag 2 uur op arbeidstherapeutische basis. In week 7 is B 2 dagen 1 uur op arbeidstherapeutische basis werkzaam. In week 8 wordt 3 dagen 1,5 uur op arbeidstherapeutische basis gewerkt. In week 9 wordt 1 dag 5 uur gewerkt. In week 10 wordt 3 dagen in totaal 5 uur op arbeidstherapeutische basis gewerkt. In week 11 werkt B 2 dagen in totaal 5 uur op arbeidstherapeutische basis. Vanaf week 12, en in week 13, werkt B haar normale uren (12,5 uur per week) tot aan de contractswisseling op (zaterdag) 1 april 2017.

Voor de commissie staat op basis van deze urenoverzichten vast dat SB W en B in 2017 invulling hebben gegeven aan de door bedrijfsarts E op 23 december 2016 geadviseerde opbouw in uren. Deze urenopbouw is ook nagenoeg in lijn met hetgeen SB W en B daarover op 27 februari 2017 bij de Periodieke Evaluatie hebben vastgelegd. Hiermee is de arbeidsgeschiktheid van B vanaf 20 maart 2017, en ook per datum wisseling op 1 april 2017, voor de commissie in voldoende mate komen vast te staan. Ook het feit dat B na datum wisseling tot nu, weliswaar op een ander object van SB W, volledig (12,5 uur per week) werkzaam is, bevestigt dit. De stellingname van SB G, dat het haar ten gehore is gekomen dat B bij haar andere werkgever als arbeidsongeschikt te boek staat, wordt in dit licht als onvoldoende gemotiveerd verworpen.

3.5 Op grond van het voorgaande wordt geoordeeld dat mevrouw B ten tijde van de contractswisseling geheel arbeidsongeschikt was en zij dus in aanmerking dient te komen voor de aanbieding van een arbeidsovereenkomst conform artikel 38 CAO door SB G.

4 UITSpraak

Het verzoek van SB W wordt toegewezen. SB G dient mevrouw B per datum contractswisseling, 1 april 2017, een arbeidsovereenkomst aan te bieden op het object M op grond van artikel 38 CAO.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 12 juli 2017

UITSpraak GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-09

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 8 augustus 2017 met bijlagen verzoekt mevrouw P wonende te Rotterdam (hierna: P), de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB B.

P verzoekt de commissie uit te spreken dat SB B zich dient te houden aan de arbeidsovereenkomst die zij voor de contractswisseling met SB F had. De door haar gewerkte uren dienen volledig uitbetaald te worden en er heeft geen aanpassing, anders dan minder uren bij de objectovername, plaatsgevonden. P verzoekt de commissie tevens te bepalen dat door het aanbieden van twee verschillende arbeidsovereenkomsten SB B naar haar onbehoorlijk heeft gehandeld.

Bij brief d.d. 25 augustus 2017 heeft SB B gereageerd op het verzoek van P.

Beide partijen hebben aangegeven het advies van de commissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

Mevrouw P komt via een contractswisseling op 2 januari 2014 (van SB F) bij SB B in dienst voor 8 uur per week. Mevrouw P is bij SB B werkzaam op een scholenobject.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 P stelt dat de door SB B aan haar in 2014 tweede aangeboden arbeidsovereenkomst niet juist is. P geeft aan dat zij een arbeidsovereenkomst bij SB F had waarbij zij het hele jaar betaald kreeg. De tweede door SB B aangeboden arbeidsovereenkomst geeft ten onrechte aan dat uren die ze niet werkt wegens sluiting van het object ze niet betaald krijgt. SB B handelt hiermee in strijd met artikel 38 lid 3 CAO waarin is bepaald dat de werknemer een aanbod ontvangt zonder enige wijziging in werktijden en uren. Ook het door SB B werken met twee verschillende arbeidsovereenkomsten is onbehoorlijk, aldus P. SB B dient zich te houden aan de eerste aangeboden arbeidsovereenkomst zonder deze bepaling, aldus P.
- 3.2 SB B geeft aan dat met P, na overplaatsing naar het scholenobject, in overleg een scholencontract is ondertekend. In dit contract staat dat mevrouw P haar vakantiedagen opneemt in de periode van sluiting. Als het vakantiesaldo ontoereikend is dan heeft zij geen aanspraak op haar loon, aldus SB B.
- 3.3 De commissie oordeelt als volgt. De termijn voor het indienen van een reglement is maximaal 6 maanden na het ontstaan van het geschil (artikel 4 en 5 reglement Geschillencommissie RAS). Het geschil tussen partijen start, blijkens de overgelegde stukken, in april 2014 volgend op de aanbieding door SB B aan P bij de contractswisseling op 2 januari 2014. Het verzoekschrift

wordt bij brief d.d. 8 augustus 2017 ingediend, wat derhalve zeer ruim buiten de gestelde termijn van 6 maanden is. P is daarom niet-ontvankelijk in haar verzoek.

- 3.4 Voor de volledigheid wijst de commissie, gelezen de standpunten van partijen, naar artikel 9 lid 2b CAO 2017 - 2018. De werknemer die werkzaam is op een object met een vaste bedrijfssluiting (minimaal 6 weken per jaar) kan vanaf 2015 kiezen uit een arbeidsovereenkomst met een spaarurenregeling of een scholencontract waarbij gebruik wordt gemaakt van de modellen die op de website van de RAS zijn opgenomen.

4 UITSpraak

P wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoek.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 18 september 2017

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2017-11

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 8 november 2017 met bijlagen verzoekt SB R de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) om een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB Q.

SB R verzoekt de commissie te oordelen dat SB Q als verwervend schoonmaakbedrijf bij de contractswisseling per 1 januari 2018 op het object "VVE T" (hierna: T) de heer R een arbeidsovereenkomst dient aan te bieden (artikel 38 CAO).

Bij e-mail d.d. 1 december 2017 met bijlage, na tweemaal gevraagd en verleend uitstel, heeft SB Q gereageerd op het verzoek van SB R.

Partijen hebben aangegeven het advies van de commissie als bindend te aanvaarden.

2 VASTSTAANDE FEITEN

De volgende relevante feiten staan vast:

2.1 Op 1 januari 2018 vindt er een contractswisseling plaats op het object T. Het contract inzake de schoonmaakactiviteiten is door een heraanbesteding gewisseld van T/SB R in T/SB Q.

2.2 Op het geschil tussen partijen is van toepassing de CAO 2017-2018.

3 BEOORDELING GESCHIL

3.1 SB R stelt dat de heer R ten tijde van de wisseling langer dan 1,5 jaar op het object T werkzaam is. Dit onder verwijzing naar de overgelegde salarisstroken en de urenlijsten.

3.2 SB Q stelt dat de heer R niet aan de voorwaarden van artikel 38 CAO voldoet. SB Q verwijst daarbij naar de overgelegde uiteenzetting van de heer Van D. namens het bestuur van T. SB Q stelt dat R in 2016 als invaller, maar niet als vaste (eerste) schoonmaker op het object T werkzaam was. SB Q geeft aan dat de heer R in de afgelopen 1,5 jaar voor de wisseling, in ieder geval niet aaneengesloten, op het object T werkzaam was. Verder is R vanaf februari 2017 arbeidsongeschikt. Per datum wisseling -1 januari 2018- is dat langer dan 26 weken waardoor hij is uitgezonderd op basis van artikel 38 lid 2 CAO, aldus SB Q.

3.3 Van belang in dit geschil zijn de vragen of R ten tijde van de wisseling aan de voorwaarde voldoet van het 1,5 jaar werkzaam zijn op het object T, en of hij ten tijde van deze wisseling langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is.

3.4 De commissie acht het vooreerst van belang om artikel 38 van de CAO nader te duiden. In het verleden zette na een contractswisseling het nieuwe schoonmaakbedrijf vaak andere

werknemers in. Dit leidde tot de ongewenste situatie van uitstroom van werknemers uit de branche. Derhalve zijn er in artikel 38 CAO aanvullende afspraken gemaakt waarbij het behoud van werkgelegenheid van de werknemers, betrokken bij een contractswisseling, centraal staat.

- 3.5 De beantwoording van de vraag of de heer R 1,5 jaar werkzaam is op het te wisselen object is afhankelijk van wat onder het begrip werkzaam dient te worden verstaan. De commissie heeft in eerdere uitspraken, waaronder die van 8 juni 2011 en 18 november 2016, het begrip "werkzaam" gedefinieerd als het op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn op het te wisselen object. Daarbij gaat het om de feitelijke status. Dit in aansluiting bij het arrest van de Hoge Raad van 11 februari 2005 (JAR 2005/67). Daaruit volgt dat de aard van de band tussen de werknemer en het over te dragen bedrijfsonderdeel bepalend is om te beoordelen of een werknemer ten tijde van de contractswisseling is aan te merken als een op dat object werkzame persoon. Arbeidsongeschiktheid en vakantie zijn niet van invloed op de bepaling "1,5 jaar werkzaam zijn op het te wisselen object". Uit vermeldingen van de gewerkte uren op de salarisspecificaties en de urenregistraties, zoals door SB R aan SB Q verstrekt blijkt dat R tenminste vanaf april 2016 structureel werkzaam is op het object ("lokatie") T, laatstelijk (vanaf december 2016) voor 28 uur per week. Dat er slechts sprake zou zijn van invaluren, of dat de heer R niet "de eerste schoonmaker" zou zijn, of dat hij bij ziekte enige tijd is vervangen door een collega, zoals SB Q stelt, doet daar niets aan af. Ten tijde van de contractswisseling is de heer R derhalve 1,5 jaar werkzaam op het te wisselen object.
- 3.6 Voorts is de vraag aan de orde omtrent de (duur van de) arbeidsongeschiktheid van R ten tijde van de wisseling op 1 januari 2018. Het standpunt van SB R, onderbouwd met de salarisspecificaties en urenregistraties, waaruit blijkt dat de heer R in de periodes juli en augustus 2017 als gedeeltelijk "ziek" en "gewerkt" geboekt staat op het object T en dat hij vanaf medio september 2017 tot en met oktober 2018 weer volledig werkzaam is, wordt niet gemotiveerd betwist door SB Q, zodat dat ongemotiveerde verweer van SB Q wordt gepasseerd. Van de juistheid van het standpunt van SB R wordt derhalve uitgegaan, hetgeen betekent dat moet worden aangenomen dat het uitzonderingscriterium van -langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn- niet van toepassing is.
- 3.7 Het voorgaande betekent dat SB Q gehouden is de heer R per 1 januari 2018 een arbeidsovereenkomst conform artikel 38 CAO aan te bieden.
- 3.8 Voor de volledigheid wijst de commissie, gelezen het standpunt van SB R, naar artikel 38 lid 8a, eerste gedachtestreepje, CAO 2017 - 2018. Bij het door SB R aan SB Q verstrekken van de loonspecificaties dient omwille van privacy redenen het Burgerservicenummer onleesbaar te worden gemaakt. Dit is, naar moet worden aangenomen, in deze niet gebeurd. Het door SB Q aan haar opdrachtgever T doorzenden van de ontvangen loonspecificaties staat op gespannen voet met de heersende privacywetgeving.

4 UITSpraak

Het verzoek van SB R wordt toegewezen. SB Q dient per datum contractswisseling de heer R alsnog een schriftelijke aanbieding te doen voor 28 uur per week op het object VVE T.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 14 december 2017