

## UITSpraak Commissie Functie-Indeling RAS 2014- 3

---

### **1**    **GESCHIL**

Bij brief d.d. 9 december 2013 met bijlagen, ontvangen op 7 januari 2014, verzoekt de heer B de commissie Functie-indeling van de RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met schoonmaakbedrijf V (hierna: SB V) te Barendrecht.

De heer B verzoekt de commissie om uitspraak te doen over de volgende punten:

- Nabetaling van het salaris door SB V volgens functie "all-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud, sleutelpand" 11.04 en beloning volgens loongroep 1 plus 5% sinds aanvang dienstverband bij SB V op 1 juli 2011 (in plaats van sinds februari 2013);
- Aanpassing van de functieaanduiding en loongroepvermelding op de loonstrook;
- Op basis van het uitgebreide takenpakket, naast het reguliere schoonmaakwerk, een bijpassend salaris dat 20% hoger ligt dan loongroep 1 plus 5%;
- Uitbetaling uren door SB V gekoppeld aan het volgen van de cursus "Beheerder BMI" op 25 november 2013.

Bij brief d.d. 20 januari 2014 met bijlage heeft SB V gereageerd op het verzoek van De heer B.

Op 19 februari 2014 is door de commissie te Delft een hoorzitting gepland. Vanuit SB V is vanwege vakantie verzocht om een nieuwe zittingsdatum. De commissie acht het evident dat, om een zorgvuldig functieonderzoek te kunnen doen, beide partijen ter zitting aanwezig zijn om te worden gehoord. De commissie heeft de hoorzitting geannuleerd en een nieuwe datum vastgesteld.

Op 13 maart 2014 is door de commissie te Delft een nieuwe hoorzitting gehouden waar beide partijen aanwezig waren. Ter zitting zijn door de heer B nieuwe stukken ingebracht. De commissie heeft SB V in de gelegenheid gesteld om te reageren op de nieuwe ingebrachte stukken. SB V heeft bij brief d.d. 18 maart 2014 schriftelijk gereageerd op deze stukken.

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

### **2**    **VASTSTAANDE FEITEN**

De volgende relevante feiten staan vast:

- 2.1 De heer B is sinds 1 juli 2011 in dienst bij SB V op het object (winkelcentrum) te Amsterdam.
- 2.2 De heer B is bij SB V bij aanvang dienstverband ingedeeld in loongroep 1. Vanaf februari 2013 geldt indeling in functie "all-round werknemer algemeen schoonmaak-onderhoud, sleutelpand" 11.04 en beloning volgens loongroep 1 plus 5%.

### 3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 De heer B stelt dat hij is aangenomen als schoonmaker met lichte huismeester- taken, maar dat zijn takenpakket sinds 2011 substantieel is uitgebreid. Zijn salaris staat niet in verhouding tot zijn werkzaamheden. De heer B geeft aan dat zijn taken bestaan uit: openen en sluiten van toegangsdeuren van het winkelcentrum, het openen en sluiten van het parkeerdek, toezicht houden op het naleven van de huisregels, overlast van hangjeugd en ongewenste bezoekers tot een minimum beperken (daarbij assisteren door bijvoorbeeld na een aanhouding de toegangsdeuren te sluiten), onderhouden en testen van het sprinklersysteem (cursus "Beheerder BMI" behaald op 25 november 2013), aanspreekpunt voor winkelend publiek, winkeliers en hulpdiensten, 24 uur per dag 7 dagen per week beschikbaar zijn bij storingen, op werkdagen beschikbaar zijn om toegang te verschaffen aan nutsbedrijven, makelaars en potentiële huurders en tijdens openingstijden beschikbaar zijn in geval van calamiteiten, sollicitaties afnemen (in het bijzonder om vast te stellen of het klikt, "het goede gevoel er is", met zijn collega die ook op het winkelcentrum werkzaam is). Wat betreft het schoonmaak- en glaswaswerk noemt de heer B de volgende taken die hij verricht: vegen en schrobben van de vloeren, schoonhouden van roltrappen, verwijderen van zwerfvuil in en rondom het winkelcentrum, glasbewassing tot 2,25 meter (in het bijzonder het verwijderen van vingertasten) en gladheidbestrijding. De heer B stelt dat zijn werkuren zijn van maandag t/m vrijdag van 06.30 uur tot 12.00 uur en van 18.00 uur tot 20.30 uur. In de tussentijd is hij vrij maar wordt van hem wel verwacht dat hij in geval van incidenten bereikbaar is. Er volgen van de beheerder van het winkelcentrum (of makelaars dan wel zittende huurders) diverse tussentijdse verzoeken (vaak ook per e-mail). Dit om gebruik te kunnen maken van de sleutels die hij in beheer heeft of om storingen te melden (lekkages in winkelpanden of aan bijvoorbeeld de sprinklerinstallatie). De heer B stelt in het jaar 2013 ongeveer 100 tot 150 storingsmeldingen buiten werktijd te hebben ontvangen. Deze geeft hij door aan SB V. De heer B stelt dat zijn takenpakket diverse keren door SB V is aangepast. Op basis van zijn huidige takenpakket bestaat er recht op een beloning van ongeveer 20% meer dan volgens loongroep 1 plus 5% nu, aldus de heer B.
- 3.2 SB V geeft aan dat B in 2011 bij hen in dienst is gekomen en hij werkzaam is op het (toen) in aanbouw zijnde winkelcentrum in Amsterdam. Het aantal uren is na de eindoplevering uitgebreid naar 40 uur per week. Het werk voor de heer B bestond in eerste instantie uit het openen en sluiten van de bouwhekken en wat lichte schoonmaaktaken. Het werk bestaat nu uit schoonmaak met aanvullende "huismeestertaken", zoals het openen en sluiten van het winkelcentrum en het wekelijks testen van de sprinklerinstallatie. SB V stelt dat het merendeel van de taken die de heer B verricht hij zelf in het leven heeft geroepen. De heer B heeft geen schriftelijke toestemming van SB V (of van de opdrachtgever) om deze taken te verrichten. De heer B is hier door SB V meerdere malen op gewezen. In het bijzonder is hij er op gewezen dat hij voor deze taken niet betaald krijgt en hij deze zonder opdracht van SB V ook niet hoeft uit te voeren. SB V geeft aan dat de heer B vanaf januari 2013, vanwege het openen en sluiten en de controle op de brandmeldinstallatie, is ingedeeld in de functie "all-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud, sleutel pand" 11.04 en beloning plaatsvindt volgens loongroep 1 plus 5%. SB V stelt dat het salaris van de heer B hiermee conform het functiehandboek is. Over het buiten werktijd bereikbaar zijn geeft SB V aan dat de heer B ook dat zelf in het leven heeft geroepen. De heer B heeft zijn telefoonnummer doorgegeven aan de winkeliersvereniging, leveranciers en aan de opdrachtgever. De stelregel is dat er bij incidenten en storingen er door de opdrachtgever eerst contact met SB V wordt opgenomen. SB V stelt dat de heer B uiterlijk

loyaal is aan de opdrachtgever maar hij feitelijk ook gebruikt dan wel misbruikt wordt door opdrachtgever (en winkeliers). Er zijn tussen SB V en de heer B geen afspraken gemaakt over consignatie. SB V geeft verder aan dat de maandelijks test van de sprinklerinstallatie niet door de heer B kan en mag worden verricht. De glasbewassing boven 2,25 meter hoogte wordt op het object door andere werknemers verricht, aldus SB V.

- 3.3 Er bestaat tussen partijen verschil van mening over de functie- en loongroepindeling van de heer B. Is functie "all-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud, sleutelpand" 11.04, met bijbehorende indeling in loongroep 1 plus 5% passend, of is er reden voor indeling in een hogere functie die leidt tot een hogere beloning zoals door de heer B in zijn verzoekschrift wordt gevraagd.
- 3.4 De commissie stelt vooreerst vast dat artikel 25 CAO aangeeft dat het (uur-)loonbedrag op de loonspecificatie moet zijn vermeld. Dit geeft duidelijkheid voor zowel werkgever als werknemer. De heer B is sinds januari 2013 ingedeeld in de functie "all-round werknemer algemeen schoonmaakonderhoud, sleutelpand" 11.04, en wordt beloond volgens loongroep 1 plus 5%. Het is aan SB V om dit correct, in ieder geval het juiste (uur-)loonbedrag, op de loonspecificatie te vermelden. Zoals blijkt uit het verzoekschrift is SB V hier ook voornemens toe. De commissie adviseert SB V met klem om deze aanpassing zo spoedig mogelijk te realiseren.
- 3.5 De commissie stelt vast dat de heer B er in zijn verzoekschrift om vraagt om van SB V zijn uren uitbetaald te krijgen die gekoppeld zijn aan het door hem volgen van de cursus "Beheerder BMI" op 25 november 2013. Blijkens het bepaalde bij dupliek oordeelt de commissie dat de heer B deze cursus met instemming van SB V, ten behoeve van het door hem wekelijks testen van de sprinklerinstallatie, heeft gevolgd en hij deze cursus met succes heeft afgerond. In lijn met het bepaalde in artikel 36 lid 9 CAO geldt dan dat de heer B een vergoeding ontvangt ter hoogte van het voor hem geldende basisuurloon voor deze cursus- dan wel examenuren. Formeel valt evenwel het doen van een uitspraak over het uitbetalen van uren buiten de bevoegdheid van de commissie functie-indeling. Indien partijen op basis van de aanwijzing van de commissie niet tot een oplossing komen voor wat betreft deze uren, dan staat de gang naar de Geschillencommissie RAS open.
- 3.6 De heer B verzoekt van SB V sinds 1 juli 2011 om beloning volgens loongroep 1 plus 5% (in plaats van sinds februari 2013). Het valt buiten de bevoegdheid van de commissie om uitspraken over nabetalings van salaris te doen. Het is aan partijen om daar eventueel afspraken over te maken.
- 3.7 De commissie acht voor de beantwoording van het gevraagde onder punt 3.3. de feitelijke werkzaamheden van de heer B leidend. De commissie komt op basis van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting tot het volgende oordeel.
- 3.8 De commissie stelt vast dat de heer B om een hogere beloning van ongeveer 20% verzoekt. De heer B laat het na om aan te geven welke referentiefunctie uit de CAO hij daarbij voor ogen heeft. Het valt buiten de taakstelling van de commissie om, zoals de heer B aangeeft, een vergelijking te maken met de functie (en salariëring) van de "conciërge" zoals opgenomen in de CAO Voortgezet Onderwijs. De commissie kan, ingevolge haar taakstelling, bij haar oordeel het gehele CAO-referentiemateriaal, ingericht volgens de ORBA- systematiek, wel betrekken. De commissie heeft gekeken naar de niveau onderscheidende kenmerken (NOK's) die passen bij

een indeling in salarisgroep 1 plus 5%, loongroep 2 en loongroep 2 plus 5%. De NOK's (nieuw referentiemateriaal) zijn verdeeld op de kenmerken: typering en aard van de werkzaamheden, zelfstandigheid, communicatieve vaardigheden en opleiding en/of certificaten, alwaar de beoordeling van dit geschil aldus op zal plaatsvinden.

- 3.9 De commissie concludeert dat de werkzaamheden van de heer B op hoofdlijnen bestaan uit regulier schoonmaak- en glaswaswerk en huismeestertaken (conciërgewerk) op het winkelcentrum. Wat betreft het schoonmaakwerk stelt de commissie vast dat dit regulier (en deels periodiek) van aard is en betrekking heeft op de passage, toiletten, roltrappen en het parkeerdek. Het vloeronderhoud wordt uitgevoerd met 2 machines. Deze werkzaamheden worden door de commissie qua typering en aard van het werk aangemerkt als regulier, en deels specialistisch schoonmaakwerk. Dit type werk leidt volgens het huidige CAO-referentiemateriaal hooguit tot een indeling op het niveau van "gespecialiseerd schoonmaakonderhoud", voor welke functie een beloning geldt volgens loongroep 1 plus 5%. Het glaswaswerk dat de heer B verricht is tot op beperkte hoogte (tot 2,25 meter) en richt zich op het verwijderen van vingertasten van gebruikers van het winkelcentrum. De commissie ziet in dit werk evenmin een reden om tot een hogere beloning dan loongroep 1 plus 5% van de heer B te komen. Het functieverzwarend element volgt naar het oordeel van de commissie wel uit de huismeester/ conciërgetaken die de heer B -geheel zelfstandig- verricht. Wat dan zou kunnen leiden tot een integraal hogere loongroepindeling van de heer B. De commissie stelt vast dat, los van de discussie daarover tussen partijen of dat wel in alle gevallen gewenst is, de heer B de eenvoudige onderhoudswerkzaamheden rondom het winkelcentrum verricht. Te noemen zijn de wekelijkse werkzaamheden aan de sprinklerinstallatie en het worden opgeroepen door gebruikers (dan wel de opdrachtgever) van het winkelcentrum om storingen te verhelpen en, blijkens de bij dupliek overgelegde stukken, polshoogte te gaan nemen bij een lekkage en het opnemen van de water- en meterstanden. Het verrichten van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden leidt wat betreft typering en aard van de werkzaamheden tot indeling op een niveau van loongroep 2. Welke niveau ook enige technische scholing/ervaring vraagt, welk niveau de commissie aan de zijde van de heer B aanwezig acht. Dit blijkt ook uit de werkzaamheden van de heer B bij het wekelijkse testen van de sprinklerinstallatie en het daartoe door hem op 25 november 2013 behaalde diploma. Een niveau daarboven, loongroep 2 plus 5%, veronderstelt een bredere kennis van en ervaring met technische installaties (en het beheer daarvan). Daar is in het onderhavige geval echter niet dan wel onvoldoende van gebleken. Dit niveau veronderstelt evenzeer een inschatting van te verwachten storingen en het daarop anticiperen, waarvan aan de zijde van de heer B evenmin gebleken is.

Voor de commissie staat op basis van deze uiteenzetting vast dat de heer B zijn werkzaamheden verricht op een niveau dat past bij indeling in loongroep 2. Het andersluidende standpunt van SB V geldt als onvoldoende onderbouwd en wordt daarom verworpen. Voor de heer B geldt aldus per datum ontvangst van het verzoek bij de commissie, 7 januari 2014, een beloning volgens loongroep 2.

- 3.10 De commissie merkt nog op dat uit de bij dupliek overgelegde stukken overduidelijk blijkt dat door opdrachtgevers en gebruikers van het winkelcentrum regelmatig een direct beroep -buiten werktijd- op B wordt gedaan. Het uitgangspunt in artikel 17 CAO is dat er voor werknemers geen verplichte bereikbaarheid buiten werktijd geldt, tenzij hierover tussen partijen afspraken gemaakt zijn, inclusief een daarbij behorende beloning (consignatieregeling). Uit de praktijk blijkt echter wel dat, los van de reden van het ontstaan, waarover partijen twisten, de heer B

invulling geeft aan oproepen buiten werktijd. Dit al dan niet onder in kennisstelling van SB V. Het is aan de heer B om zijn werkgever te informeren omtrent deze verzoeken. Vervolgens is het aan SB V om- gebruikmakende van haar instructierecht als werkgever- de noodzakelijke maatregelen te nemen en daarover met de heer B en de opdrachtgever duidelijke afspraken te maken. Dit met name gelet op de gezondheid van de heer B. Het maken van afspraken tussen partijen over een consignatieregeling binnen de kaders van Arbeidstijdenwet, inclusief een vergoedingsregeling, kan daarbij een optie zijn evenals concrete afspraken dat de heer niet meer buiten werktijd door de opdrachtgever gebeld wordt, waarbij het aan SB V is om controle uit te oefenen of een dergelijke afspraak wordt nagekomen. Het is niet aan de commissie om e.e.a. te betrekken bij de functie-indeling.

#### **4 UITSpraak**

De heer B dient per 7 januari 2014 bij SB V op het niveau van loongroep 2 beloond te worden.

*Commissie Functie-indeling, 's-Hertogenbosch, 2 april 2014*