

UITSpraak Commissie Functie-Indeling RAS 2015-01

1 GESCHIL

Bij brief d.d. 20 april 2015 met bijlagen verzoekt de heer Z, wonende te Rotterdam, de commissie Functie-indeling van de RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB I.

De heer Z verzoekt de commissie een bindend advies af te geven over de vraag in welke functiegroep hij, als meewerkend voorman industriële reiniging, door SB I moet worden ingedeeld.

Bij brief d.d. 19 mei 2015 met bijlagen, na herhaald verzoek, heeft SB I gereageerd op het verzoek van de heer Z.

Op 25 juni 2015 is door de commissie te Rotterdam een hoorzitting gepland waar de heer Z en SB I aanwezig waren.

De commissie heeft partijen verzocht aanvullende informatie aan te leveren. De heer Z heeft per e-mail d.d. 29 juni 2015 aanvullende informatie aangeleverd en SB I per e-mail d.d. 2 juli 2015.

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

2 VASTSTAANDE FEITEN

De volgende relevante feiten staan vast:

De heer Z verricht zijn werkzaamheden op verschillende objecten. De heer Z is werkzaam in een team van specialisten die door het land rijden en op diverse objecten hun werkzaamheden uitvoeren. De heer Z is sinds 8 juni 2006 bij SB I in dienst voor 38 uur per week.

3 BEOORDELING GESCHIL

3.1 De heer Z geeft aan in dienstbetrekking werkzaam te zijn bij SB I vanaf 8 juni 2006 in de functie van (meewerkend)voorman industriële reiniging. De heer Z zegt dat er in de loop der jaren verschillende wijzigingen zijn doorgevoerd qua loongroep. Dit heeft voornamelijk te maken gehad met wijzigingen in de CAO. De heer Z meldt dat SB I, vanwege het nieuwe functiemateriaal dat per 1 januari 2015 moest worden ingevoerd, hem heeft teruggezet van loongroep 3 plus 5% naar loongroep 2. Na een onderlinge discussie tussen partijen heeft SB I besloten om de heer Z een persoonlijke toeslag toe te kennen waardoor in totaal het oude uurloon van EUR 14,15 bruto wordt uitbetaald maar de functie-indeling (loongroep 2) wordt niet aangepast. De heer Z zegt dat zijn functie niet is gewijzigd en dat hij het niet eens is met de loongroepwijziging. De heer Z zegt dat hij verschillende werkzaamheden verricht op diverse objecten. De heer Z geeft aan zijn opdrachten telefonisch, per sms of mondeling van zijn

leidinggevende te ontvangen. Er wordt nauwelijks gewerkt met werkprogramma's. De door SB I overlegde werkprogramma's zeggen hem niets. Op de kleinere objecten is de heer Z werkzaam als meewerkend voorman en op de grote objecten als voorman. Zijn taken bestaan onder andere uit: glas- en gevelonderhoud, dieptereiniging van (groot) keukens en sanitair, vloeronderhoud (o.a. het sprayen en het gebruik van de schrobzuigmachine), industrieel hoogwerken en het stofvrij maken van hoge leidingen. De werkzaamheden worden uitgevoerd op verschillende objecten door het land. De heer Z noemt als voorbeeld het object "Keukenhof", waar de gevels worden gereinigd met een hoogwerker ("schaar"). Deze werkzaamheden vinden plaats met een hogedrukreiniger op een hoogte van ongeveer 5 meter. Over de dieptereiniging geeft de heer Z aan dat het gaat om werkzaamheden bij horecaondernemingen. De keukenapparatuur wordt dan volledig gereinigd. De heer Z meldt dat hij verantwoordelijk is voor het contact tussen de medewerkers, en hij hen begeleidt tijdens de werkzaamheden. De heer Z is ook het aanspreekpunt voor de opdrachtgever. Als er klachten zijn worden deze bij hem ingediend, aldus de heer Z. De heer Z zegt "de klus" uit te voeren en de werknemers op de desbetreffende werkzaamheden te plaatsen. De heer Z geeft leiding en aanwijzingen aan de medewerkers. Na elke klus controleert hij of de uitgevoerde taken goed zijn uitgevoerd. Het aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven varieert tussen 4 en 12. Dit is afhankelijk van het object waar gewerkt wordt. Op de meeste objecten wordt gewerkt in teams van ongeveer 4 werknemers. Bij de opleverings-schoonmaak na een bouwproject worden de werkzaamheden met meerdere werknemers uitgevoerd, omdat er dan zowel binnen (vloeren, sanitair, glasbewassing) als buiten (glas- en gevelreiniging) werkzaamheden uitgevoerd moeten worden. Het aantal werknemers waaraan leiding wordt gegeven kan dan oplopen tot 12 werknemers. De heer Z is van mening dat hij in een hogere loongroep dan loongroep 2 ingedeeld moet worden.

- 3.2 SB I geeft aan dat de indeling en beloning, gezien de werkzaamheden die de heer Z uitvoert, juist zijn. De heer Z is lange tijd werkzaam geweest als meewerkend voorman binnen de glas- en gevelreiniging. Vervolgens is hij bij het team specialistische reiniging terechtgekomen. De werkzaamheden binnen het specialistisch team zijn ruimer van aard, waardoor de nadruk meer is komen te liggen op het meewerken dan op het leidinggeven, aldus I. De heer Z had voorheen meer verantwoordelijkheden, maar de teams zijn kleiner en meer zelfsturend geworden, waardoor een groot deel van de verantwoordelijkheid is komen te vervallen. SB I geeft aan alle werknemers, naar aanleiding van het nieuwe functiemateriaal per 1 januari 2015, in de juiste functie te hebben geplaatst. Dit wel met behoud van de loongroep die eerder van toepassing was. SB I wijst naar de functieomschrijving van de heer Z waarin het doel van zijn functie is opgenomen: *"in de rol van meewerkend leidinggevende aansturen van de uitvoering van het afgesproken schoonmaakprogramma resulterend in de overeengekomen uitvoeringskwaliteit"*. SB I geeft aan dat de omvang van de klussen zodanig is dat structureel sprake is van een bezetting van 2-4 werknemers. SB I merkt op dat de leidinggevende per opdracht een werknemer aanwijst die verantwoordelijk is voor de opdracht, zorgt voor de communicatie met de opdrachtgever en zorg draagt voor de urenregistratie. De heer Z krijgt deze taak regelmatig toebedeeld, maar dit kan per opdracht variëren. Van de 15 werknemers kunnen er 4 als verantwoordelijke worden aangewezen. SB I stelt dat het slechts gaat om het invullen van de uren en de communicatie met de opdrachtgever. Binnen de specialistische reiniging wordt er gewerkt met zelfsturende teams. De opdrachten worden telefonisch, mondeling en via schrift (werkbon) doorgegeven. Er wordt direct geschakeld met de rayonleider, aangezien er geen objectleiding tussen zit. De heer Z kan de regiomanager altijd telefonisch bereiken voor het bespreken van problemen in de personeelsbezetting, verzoeken tot aanvullende werkzaamheden

en klachten van klanten, aldus SB I. Ook dient er verantwoording te worden afgelegd over het uitgevoerde programma door de heer Z. SB I stelt dat de heer Z in de juiste functie met bijbehorende beloning is ingedeeld, aangezien er wordt gewerkt met zelfsturende teams en er in mindere mate sprake is van leidinggevende taken.

- 3.3. De commissie heeft aan beide partijen gevraagd of ter discussie staat dat de heer Z als meewerkend voorman werkzaam is. Zowel SB I als de heer Z hebben ter zitting bevestigd dat het niet ter discussie staat dat de heer Z als meewerkend voorman werkzaam is. De commissie gaat er derhalve vanuit dat de feitelijke werkzaamheden zich kwalificeren als taken die behoren bij de functie van meewerkend voorman.
- 3.4 De commissie acht voor de beantwoording van het gevraagde de feitelijke werkzaamheden van de heer Z leidend. De commissie komt op basis van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting tot het volgende oordeel.
- 3.5 Voor de commissie is tijdens de zitting vast komen te staan dat er tussen partijen geen discussie bestaat over dat de heer Z werkzaam is als meewerkend voorman binnen de industriële reiniging. Er is tussen partijen met name discussie over op welke niveau hij als voorman actief is, en over de daarbij bijbehorende beloning. De discussie in deze gaat aldus over het van toepassing zijn van de functie van "meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I" of de functie "meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten II".
- 3.6 De commissie acht het vooreerst van belang om de verschillen in niveau tussen deze functies, en voor zover in deze relevant, op een rij te zetten. Het grote verschil tussen de meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II zit in de mate waarin van de desbetreffende werknemer wordt gevraagd om, op basis van omstandigheden, inschattingen te maken van en beslissingen te nemen over het aanpassen van het werkprogramma (werkvolgorde, werkmethode, inzet materialen en middelen) en hierover te communiceren met de opdrachtgever. Van de werknemer op niveau I wordt verwacht dat deze werkzaamheden aanstuurt binnen een vaststaand werkprogramma. Indien er sprake is van afwijkingen wordt teruggevallen op de leidinggevende. De werknemer op niveau II dient echter, afhankelijk van de omstandigheden op locatie en de opdrachtgever, inschattingen te maken over hoe en in welke volgorde de opgedragen werkzaamheden uit te voeren. De werknemer neemt in dit kader zelf de beslissingen betreffende het werkprogramma en de inzet van materialen en middelen. Dit vereist een verdergaande inschatting van de organisatie en inhoudelijke afhandeling van het werk. Dit leidt er ook toe dat de werknemer op niveau II een zwaardere communicatieve rol heeft. Deze is gericht op overleg (in plaats van "afstemming" bij niveau I) met de opdrachtgever bij bijvoorbeeld aanpassingen van het werk-programma) of bij het zich voordoen van verstoringen.
- 3.7 De discussie tussen partijen ziet met name op het niveau van leidinggeven van de heer Z, en de daarbij door hem te nemen beslissingen over onder andere (aanpassen van) het werkprogramma, de werkvolgorde, en de wijze van communicatie richting de opdrachtgever.

De commissie stelt vast dat de heer Z een zeer ruim werkpakket heeft. Dit betreft het operationeel aansturen van teams bij specialistische reinigingswerkzaamheden, en het zelf uitvoeren van deze werkzaamheden. De werkzaamheden worden zowel binnen als buiten uitgevoerd met een grote diversiteit in objecten. Er wordt gewerkt met een werkprogramma dat

onder zijn leiding ter plaatse kan worden aangepast aan de specifieke omstandigheden. De werkzaamheden worden aldus op diverse objecten door het land uitgevoerd, waarbij de commissie vaststelt dat het ook nieuwe objecten betreft, waardoor er van hem verwacht wordt dat hij keer op keer een inschatting maakt van de uit te voeren werkzaamheden. Uit de overlegde stukken blijkt niet dat Z zich moet houden aan een vaststaand werkprogramma en bij afwijkingen moet overleggen met zijn leidinggevende. Het is aan Z om keuzes te maken wat betreft de inzet van materialen en middelen per object. Partijen hebben verklaard dat de heer Z de opdrachten telefonisch, per sms of mondeling ontvangt. De informatie in de overlegde werkprogramma's is zeer summier van aard en hebben veelal het karakter van een summiere werkbond waarin geen concrete werkinstructies zijn opgenomen. De verdere invulling van de opdracht is aldus aan Z. Deze wijze van werken, met een hoge mate van zelfstandigheid en te maken keuzes, past binnen de functie van "meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten II". Over de binnen de functie van de heer Z vereiste communicatieve vaardigheden, het volgende. Voor de commissie is ter zitting komen vast te staan dat de heer Z de werkzaamheden afstemt met de opdrachtgever en de klachten en de opmerkingen over de werkuitvoering bespreekt met de opdrachtgever. Dit veronderstelt een hoge mate van overleg, meer dan het louter afstemmen van zaken, hetgeen eveneens aansluit bij niveau II bij eerder genoemde functie. Op basis van bovenstaande beoordeling komt de commissie tot de conclusie dat de indeling van de heer Z in de functie "medewerkend voorman schoonmaakonderhoud buiten II" en indeling in de bijbehorende loongroep 3, in deze op zijn plaats is. Het andersluidende standpunt van SB I wordt verworpen.

- 3.8 De commissie merkt ten overvloede nog het volgende op. Het functiemateriaal is per 1 januari 2015 geactualiseerd en ingevoerd. Op 22 mei 2015 is door CAO-partijen daarover het volgende aangegeven: "CAO-partijen benadrukken dat het geactualiseerde functiemateriaal niet mag leiden tot een lagere loongroepindeling als de werkzaamheden van een werknemer ongewijzigd zijn gebleven. Dan blijft de loongroepindeling dus (minimaal) hetzelfde". Uit de stukken is niet gebleken dat de functie van de heer Z is gewijzigd. Om die reden zal hij in loongroep 3 plus 5% ingedeeld dienen te blijven. De CAO kent in het huidige functiemateriaal (en in het oude tot 31 december 2014) overigens geen specialistische functies die zijn ingedeeld in loongroep 3 plus 5%. De hoogste indeling was en is nog steeds loongroep 3 binnen de specialistische reiniging. De commissie wijst SB I erop dat hier vermoedelijk sprake is van een boven CAO-recht.

4 UITSpraak

Het verzoek van de heer Z wordt toegewezen. De indeling van de heer Z in de functie "meewerkend voorman schoonmaakonderhoud buiten II", met bijbehorende loongroep 3, acht de commissie in deze passend. Gelet op het door CAO-partijen bepaalde in overweging 3.8 zou de beloning evenwel gehandhaafd moeten blijven op het niveau zoals dat voor de invoering van het geactualiseerde referentiemateriaal gold, te weten loongroep 3 plus 5%.

Commissie Functie-indeling RAS, 's-Hertogenbosch, 14 juli 2015