

UITSPRAAK GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2022-03

1 GESCHIL

Bij e-mail d.d. 21 maart 2022 verzoekt schoonmaakbedrijf B te Rotterdam (hierna: B) de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met mevrouw C wonende te Rotterdam (hierna: mevrouw C).

B verzoekt de commissie een bindend advies uit te brengen over toepassing van artikel 16 cao betreffende de eindejaarsuitkering. Bij e-mail d.d. 1 april 2022, met bijlagen, heeft C gereageerd op het verzoek van B .

Bij e-mail d.d. 17 april 2022 (repliek, B) en e-mail d.d. 21 april 2022 (dupliek, mevrouw C), hebben partijen hun stellingen verder toegelicht.

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

2 VASTSTAANDE FEITEN

De volgende relevante feiten staan vast:

Mevrouw C is op 16 april 2009 in dienst getreden bij B in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Op het geschil tussen partijen is van toepassing de cao 2019-2021.

3 BEOORDELING GESCHIL

3.1 B geeft aan dat mevrouw C sinds 16 april 2009 in dienst is bij B. Werknemer is op 17 november 2020 arbeidsongeschikt geworden en per 13 december 2021 weer hersteld. Mevrouw C is van mening dat zij haar eindejaarsuitkering hoort te krijgen over deze periode. B betwijfelt dat mevrouw C recht heeft op de eindejaarsuitkering. Dit omdat de eindejaarsuitkering een looncomponent betreft, die tijdens ziekte niet in de formule (dagloon) wordt meegerekend, aldus B.

3.2 Mevrouw C geeft aan dat partijen recentelijk verwickeld waren in een gerechtelijke procedure, waarin zij een vaste arbeidsomvang en achterstallig loon vorderde. Deze vorderingen zijn volledig toegewezen, waarbij er een verwijzing wordt gemaakt naar een bijgevoegd vonnis van de Rechtbank Rotterdam. In deze procedure bij de Geschillencommissie RAS staat de uitbetaling van de eindejaaruitkering van artikel 16 cao centraal. Mevrouw C stelt dat de tekst van artikel 16 lid 1 cao niet voor meerderlei interpretatie vatbaar is. Er is recht op de eindejaarsuitkering bij een dienstverband van ten minste 6 maanden. Mevrouw C is al sinds 16 april 2009 in dienst en heeft daarmee recht op de eindejaarsuitkering. Ook bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer bestaat er recht op de eindejaarsuitkering. Voorts dient de eindejaarsuitkering te worden

betrokken bij de bepaling van het dagloon. Mevrouw C verzoekt de commissie, in het zicht van mogelijke discussie tussen partijen over de hoogte van het ziekingeld, om een standpunt te bepalen over van welk loon dient te worden uitgegaan bij de bepaling van de hoogte van de eindejaarsuitkering. De hoogte van het ziekingeld zoals door de Rechtbank Rotterdam in voormelde uitspraak is berekend of de hoogte zoals is toegewezen, aldus C.

- 3.3 In geschil is de vraag of mevrouw C in 2021 volgens artikel 16 cao recht heeft op een eindejaarsuitkering van B, daar mevrouw C gedurende dit jaar grotendeels (tot 13 december 2021) arbeidsongeschikt was. De commissie komt tot het volgende oordeel.
- 3.4 De regels over de eindejaarsuitkering staan opgenomen in artikel 16 cao 2019-2021. Om voor de eindejaarsuitkering in aanmerking te komen, moet de werknemer op het moment van uitbetaling ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst zijn van een werkgever (artikel 16 lid 1 cao). Het betreft het op juridische basis, middels een arbeidsovereenkomst, in dienst zijn van een werkgever. Ook bij arbeidsongeschiktheid, en het daardoor enige tijd niet kunnen verrichten van feitelijke werkzaamheden, blijft de werknemer in dienst van de werkgever. Mevrouw C was gedurende geheel 2021, ondanks haar arbeidsongeschiktheid, in dienst bij B. Dat is tussen partijen ook niet in geschil. Mevrouw C heeft daarom eind 2021 recht op de eindejaarsuitkering van artikel 16 cao.

Betaling van de eindejaarsuitkering dient niet per loontijdvak (maandelijks of 4-wekelijks) maar 1 keer per jaar, vóór 15 december van het jaar, plaats te vinden (artikel 16 lid 3 cao). Dat is niet anders bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Om die reden wordt de eindejaarsuitkering niet meegenomen bij de berekening van het maandelijks (of 4 wekelijks) te betalen dagloon bij arbeidsongeschiktheid dat is opgenomen bij de cao in Bijlage I Dagloon. In de dagloonberekening is de eindejaarsuitkering bij de "verdiensten" om die reden ook uitgezonderd, net zoals vergelijkbaar te berekenen looncomponenten als vakantietoeslag dat ook een jaarsystematiek kent. Het wel meenemen van de eindejaarsuitkering in de dagloonberekening zou tot de ongewenste situatie kunnen leiden dat als een werknemer binnen drie maanden na uitbetaling van de eindejaarsuitkering arbeidsongeschikt wordt, de eindejaarsuitkering dubbel wordt betaald; per loontijdvak (maandelijks of 4-wekelijks) en nogmaals tegen het einde van het jaar.

Bij het bepalen van de grondslag voor de eindejaarsuitkering is de tekst van artikel 16 lid 3 cao leidend. Deze bepaalt expliciet dat bij betaling van de eindejaarsuitkering, al het bij de werkgever verdiende loon, en dus ook een eventueel ontvangen dagloon bij arbeidsongeschiktheid (artikel 31 lid 1 j.o. Bijlage I cao), dient te worden betrokken. Het andersluidende standpunt van B wordt verworpen.

- 3.5 Volledigheidshalve merkt de commissie nog op dat het niet haar taak is om een standpunt in te nemen over de door mevrouw C aangehaalde uitspraak van de Rechtbank Rotterdam. Het is aan partijen om uitvoering te geven aan dit vonnis dan wel om in hoger beroep te gaan tegen deze uitspraak.

4 UITSPRAAK

B dient mevrouw C over 2021 een eindejaarsuitkering conform artikel 16 cao uit te betalen.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 8 juni 2022