

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