

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