

UITSpraak GESCHILLENCOMMISSIE RAS 2018-03

1 GESCHIL

Bij brief 11 maart 2018 met bijlagen verzoekt mevrouw L de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) een bindend advies uit te brengen in een geschil met SB H.

L verzoekt de commissie uit te spreken dat SB H haar overeenkomstig artikel 36 CAO niet tijdig de basis(vak)opleiding heeft aangeboden. Na het alsnog voltooiën van de basis(vak)opleiding verzoekt L met terugwerkende kracht het basisuurloon van € 11,58 per uur te ontvangen. Verder verzoekt L de commissie te bepalen dat zij voor hetzelfde aantal uren door SB H wordt ingepland als voor het ontstaan van dit geschil.

Bij brief d.d. 26 maart 2017 heeft SB H gereageerd op het verzoek van L.

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

2 VASTSTAANDE FEITEN

Mevrouw L is vanaf 3 april 2017 op basis van een mup-overeenkomst (artikel 9 lid 2a CAO) werkzaam als hotelschoonmaakster bij SB H. Mevrouw L is ingedeeld in functie- en loongroep 1 en ontvangt het inleerloon. L verricht haar werkzaamheden op het object N.

3 BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 Mevrouw L geeft aan dat SB H haar binnen 6 maanden na indiensttreding de basis(vak)opleiding had moeten aanbieden. Dit onder verwijzing naar artikel 36 lid 5 en lid 6 CAO. Indien zij tijdig de basis(vak)opleiding had aangeboden gekregen, en zij deze had afgerond, was haar uurloon aanmerkelijk gestegen (naar € 11,58 per uur). L geeft aan dat artikel 14A lid 9 CAO niet op haar van toepassing is omdat zij niet reeds 12 maanden het inleerloon heeft ontvangen. De verwijzing van SB H naar dit artikel is onterecht. L stelt dat zij, na het alsnog voltooiën van de basis(vak)opleiding, van SB H met terugwerkende kracht het basisuurloon van € 11,58 per uur dient te ontvangen. Verder dient SB H haar voor hetzelfde aantal uren te blijven inplannen als voor het ontstaan van dit geschil, aldus L.
- 3.2 SB H stelt dat artikel 14A lid 8 CAO niet geldt voor een werknemer die aantoonbaar de basis(vak)opleiding met succes heeft afgerond. Artikel 14A lid 9 CAO stelt echter dat een werknemer die in de periode van 1 april 2017 tot 1 januari 2018 12 maanden het inleerloon heeft ontvangen, reeds wordt ingedeeld in het nieuwe loongebouw met 1 dienstjaar. In deze dient een uurloon van € 10,81 per uur in plaats van het gevraagde € 11,58 per uur te worden aangehouden, aldus SB H.
- 3.3 De commissie oordeelt als volgt. Er is discussie tussen partijen over het toepassen van artikel 36 CAO (opleiding en ontwikkeling) en in het verlengde daarvan artikel 14 CAO (loongebouw).

Artikel 36 lid 5 en lid 6 CAO verplicht de werkgever de werknemer binnen 6 maanden na indiensttreding de basis(vak)opleiding aan te bieden. Mevrouw L is op 3 april 2017 in dienst getreden bij SB H. Dit betekent dat SB H haar uiterlijk 3 oktober 2017 de basis(vak)opleiding had moeten aanbieden. Dit standpunt wordt door SB H in het verweerschrift niet betwist. De commissie stelt vast dat SB H zich niet aan de verplichting van artikel 36 lid 5 en lid 6 CAO heeft gehouden. De CAO bepaalde tot en met 31 december 2017 dat bij het met succes afronden van deze basis(vak)opleiding, de werknemer niet meer het inleerloon maar het basisuurloon ontvangt (artikel 14A lid 7 en lid 8a CAO). Dit had in het geval van mevrouw L tot een verhoging van het inleerloon naar het basisuurloon van € 11,58 per uur kunnen leiden (Bijlage III lid 2 en lid 6 CAO). Wat daar ook van zij, artikel 36 lid 7 CAO bepaalt dat als een werknemer geen aanbod krijgt de werknemer dat kan melden bij de RAS en/of CAO-partijen. Artikel 36 CAO bepaalt niet dat als de basis(vak)opleiding niet (tijdig) wordt aangeboden, het loon dient te worden verhoogd zoals eiser verzoekt. Verder is het onzeker, als SB H mevrouw L de basis(vak)opleiding wel tijdig had aangeboden, of zij deze wel met succes zou hebben gevolgd en afgerond in 2017, waardoor voorgaand positief gevolg voor haar loon zich in 2017 zou hebben voorgedaan. Het verzoek van werknemer wordt om deze redenen afgewezen. Dit leidt er toe dat L tot en met 31 december 2017 het inleerloon van 10,13 per uur betaald kan worden. Vanaf 1 januari 2018 vervalt het inleerloon en geldt volgens het nieuwe loongebouw een basisuurloon van € 10,51 per uur (artikel 14B lid 3 j.o. Bijlage III lid 3 CAO). In april 2018 bereikt L haar eerste dienstjaar en is er sprake van verhoging van haar basisuurloon naar € 10,89 per uur (Bijlage III lid 3 CAO). Dat zij haar eerste dienstjaar al eerder zou hebben bereikt, is gelet op haar indiensttredingsdatum van 3 april 2017 onjuist, waardoor het door SB H aangehaalde artikel 14A lid 9 CAO in deze toepassing mist.

- 3.4 De commissie merkt op dat het niet aan haar is te oordelen hoeveel uur een werknemer door de werkgever wordt ingepland. Dat is aan werkgever en werknemer om onderling te bepalen. De commissie merkt op dat het onwenselijk zou zijn als de onderhavige procedure nadelige invloed heeft op het aantal uren dat mevrouw L door SB H wordt ingepland. De door SB H ingebrachte stukken geven geen aanleiding om daar vanuit te gaan.
- 3.5 Gelet op het bepaalde in artikel 36 lid 7 CAO ziet de commissie tot slot aanleiding deze uitspraak ambtshalve toe te zenden aan het bestuur van de RAS. Dit om het door werkgever aan werknemer tijdig aanbieden van de basis(vak)opleiding te bevorderen. Hierbij opgemerkt dat uit de stukken volgt dat L inmiddels door SB H is aangemeld voor de basis(vak)opleiding schoonmaak met aanvullende module hotels.

4 UITSpraak

Het eerste verzoek van L wordt toegewezen. SB H heeft aan L niet binnen 6 maanden na indiensttreding de basis(vak)opleiding aangeboden. De overige verzoeken worden afgewezen.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 9 april 2018