

1. GESCHIL

Bij e-mail d.d. 12 juni 2025 (met bijlagen) heeft mevrouw F woonachtig te A (hierna: F), de Geschillencommissie RAS (hierna: commissie) verzocht om een bindend advies uit te brengen in een geschil met Schoonmaakbedrijf A te A (hierna: Schoonmaakbedrijf A).

Het geschil ziet op de toepassing van artikel 16 cao 2024-2026. F verzoekt de commissie te bepalen dat Schoonmaakbedrijf A de algemene cao-verhoging van 3% op 1 januari 2025, dient toe te passen over haar volledige uurloon zoals in de voorgaande jaren gebruikelijk was.

Bij e-mail d.d. 30 juni 2025 (met bijlage) heeft Schoonmaakbedrijf A gereageerd op het verzoek van mevrouw F.

Bij e-mail d.d. 4 juli 2025 (replik, mevrouw F) en brief d.d. 21 juli 2025 (dupliek, Schoonmaakbedrijf A), hebben partijen hun stellingen verder toegelicht.

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

2. VASTSTAANDE FEITEN

De volgende relevante feiten staan vast:

- 2.1 Mevrouw F werkt bij Schoonmaakbedrijf A als objectleider. In mei 2025 bedraagt haar uurloon € 24,91.
- 2.2 F ontvangt vanaf 2010 tot 2025, de algemene cao-verhogingen ook over het boven-cao-loon. Bij e-mail d.d. 23 januari 2025 bericht Schoonmaakbedrijf A aan F dat het uurloon bestaat uit 2 delen: het basisuurloon volgens de cao en een aanvullend gedeelte, en ook dat de algemene cao-verhoging van 3% op 1 januari 2025 alleen gaat over haar cao basisuurloon van € 19,67 (volgens loongroep 6, trede 4 van de cao) en niet over het aanvullende gedeelte.

3. BEOORDELING GESCHIL

- 3.1 Stellingen F. F stelt dat haar voor het eerst pas in januari 2025 een verdeling is gepresenteerd van een zogenaamd "cao-loon" en een "aanvullend deel". Zonder mededeling vooraf of instemming werd door Schoonmaakbedrijf A besloten de cao-verhoging alleen op het lagere cao basisuurloon toe te passen. Dit is in strijd met goed werkgeverschap, met het vertrouwensbeginsel en met de arbeidsrechtelijk praktijk die in haar geval al twintig jaar consequent is toegepast, aldus F. Schoonmaakbedrijf A heeft het haar nooit kenbaar gemaakt, of is daar nooit transparant over geweest, dat haar loon uit meerdere delen bestaat. F geeft aan dat in diverse brieven die zij van Schoonmaakbedrijf A in voorgaande jaren heeft ontvangen, er altijd één uurloon wordt genoemd zonder onderverdeling. F stelt dat door onduidelijke en late communicatie van Schoonmaakbedrijf A en de gang van zaken in voorgaande jaren, zij er terecht van mag uitgaan dat de cao-verhoging op 1 januari 2025 bij haar op de gebruikelijk wijze door Schoonmaakbedrijf A zou worden toegepast, en zij daar gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen. F stelt verder dat zij door dit alles begin 2025 ook een lagere loyaliteitsbonus heeft ontvangen. Schoonmaakbedrijf A dient de algemene cao-verhoging van 3% alsnog toe te passen op haar volledige uurloon, aldus F.
- 3.2 Stellingen Schoonmaakbedrijf A. Schoonmaakbedrijf A zegt dat er in het verleden onderzoek is gedaan naar de marktpositie en aantrekkelijkheid van de functie van objectleider. In navolging op dit onderzoek heeft Schoonmaakbedrijf A besloten om binnen de organisatie extra beloningsruimte toe te kennen aan objectleiders. Dit resulteerde in een loon dat in veel gevallen hoger ligt dan het basisuurloon volgens de cao. Schoonmaakbedrijf A benadrukt dat artikel 18 cao vanaf 1 januari 2025 is gewijzigd. De cao-verhoging gaat vanaf dan alleen nog over het basisuurloon, behalve als je dit anders met je werkgever hebt afgesproken. Schoonmaakbedrijf A heeft deze bepaling bij mevrouw F op juiste wijze toegepast. Het betreft geen eigen interpretatie maar een letterlijke en juiste toepassing van de cao, aldus

Schoonmaakbedrijf A. Er is geen sprake van een verworven recht of een bindende afspraak die Schoonmaakbedrijf A verplicht om de cao-verhoging 2025 over het boven-cao-loon toe te passen. In artikel 63 cao staat immers dat als er een nieuwe cao komt, de oude niet meer geldt, ook niet als de oude gunstiger was. Er is sprake van een nieuwe cao-systematiek. Er is geen sprake van een verlaging, maar van een vermindering van de verhoging op het boven-cao-deel. Schoonmaakbedrijf A stelt verder dat alle objectleiders hierover in januari 2025 per e-mail, voor de eerste loonbetaling waarin deze wijziging werd toegepast, zijn geïnformeerd. Er is juist en volledig in lijn met artikel 18 cao gehandeld, aldus Schoonmaakbedrijf A.

- 3.3 In geschil is de vraag of Schoonmaakbedrijf A juist heeft gehandeld door de algemene cao-verhoging van 3% op 1 januari 2025 bij F alleen te berekenen over haar basisuurloon en niet over haar volledige uurloon? De commissie komt tot het volgende oordeel.

Er is tussen partijen geen discussie over dat Schoonmaakbedrijf A voor 2025 voor haar objectleiders, waaronder mevrouw F, een hoger loon hanteert dan het cao-basisuurloon en zij de algemene loonsverhogingen ook altijd heeft toegepast over het "boven-cao-loon". De discussie tussen partijen spitst zich toe op de vraag of Schoonmaakbedrijf A zich op een inhoudelijke wijziging van de cao 2024-2026 kan beroepen om de loonsverhoging van 3% op 1 januari 2025 bij mevrouw F, alleen nog toe te passen op haar basisuurloon, en dus niet meer over haar "boven-cao-loon".

De commissie stelt vast dat de cao het karakter heeft van een minimum cao (zie ook artikel 63). Hier geldt "*Meer mag, minder niet*". Het staat Schoonmaakbedrijf A dus vrij om met objectleiders individueel (of op bedrijfsniveau) betere, hogere loonafspraken te maken dan in de cao staan. Het staat Schoonmaakbedrijf A ook vrij om te bepalen of de algemene loonsverhogingen die bij cao worden afgesproken over het basisuurloon, wel of niet over het "boven-cao-loon" gaan, of om deze afspraken op enig moment weer te wijzigen.

De huidige cao 2024-2026 sluit daarop aan. Daarin is immers bepaald dat "*Heb je een loon dat hoger is dan het voor jou geldende basisuurloon? De cao-loonverhoging gaan dan alleen over je basisuurloon, behalve als je dit anders met je werkgever hebt afgesproken*". De cao's van voor die datum bepaalden alleen dat "*Bij een cao-loonverhoging worden de basisuurlonen verhoogd*". In aanloop naar de cao-onderhandelingen 2024 is de cao integraal vereenvoudigd. Zo ook het huidige cao-artikel 18. Dit betreft, in tegenstelling tot wat Schoonmaakbedrijf A stelt, geen inhoudelijke wijziging van de cao. Dit betreft louter een vereenvoudiging van de cao-tekst ten opzichte van voorgaande jaren en een wat ruimere beschrijving over hoe hier mee om te gaan. Uit de onderliggende verslagen van het cao-overleg 2024-2026 wordt dit ook niet als een inhoudelijke wijziging van de cao aangemerkt maar puur als een verduidelijking. Schoonmaakbedrijf A kan zich dus niet beroepen op een inhoudelijke wijziging van de cao om bij de cao-loonsverhoging op 1 januari 2025, deze ineens niet meer toe te passen over het "boven-cao-loon" van mevrouw F. Indien Schoonmaakbedrijf A hier wijzigingen in wil aanbrengen dient zij daarover met mevrouw F (dan wel met haar OR) andere afspraken te maken. Uit de verhandelde stukken blijkt dat Schoonmaakbedrijf A voor de cao-loonsverhoging van 1 januari 2025 deze afspraken niet heeft gemaakt. De commissie concludeert dat mevrouw F hierdoor recht heeft op de verhoging over haar "boven-cao-loon" vanaf 1 januari 2025. Het standpunt van Schoonmaakbedrijf A wordt door de commissie verworpen.

Ten overvloede merkt de commissie nog het volgende op. Uit de stukken blijkt dat het standpunt van Schoonmaakbedrijf A over de inhoudelijke wijziging van de cao in deze niet klopt. Dit roept de vraag op of de door Schoonmaakbedrijf A in deze gehanteerde werkwijze leidt tot een verworven recht voor mevrouw F. Gelet op het feit dat Schoonmaakbedrijf A deze werkwijze in de afgelopen 20 jaar heeft gehanteerd vermoedt de commissie dat daar in deze sprake van is. De gehanteerde werkwijze van Schoonmaakbedrijf A lijkt eerder te wijzen op een gemaakte afspraak in de zin van het huidige artikel 18 "*behalve als je dit anders met je werkgever hebt afgesproken*". Beoordeling daarvan is echter niet aan de commissie maar aan de burgerlijk rechter.

- 3.4 Over het punt van F over de loyaliteitsbonus stelt de commissie het volgende vast. De hoogte van loyaliteitsbonus (artikel 19 cao 2024-2026) is afhankelijk van het aantal uur dat een werknemer per week werkzaam is. Werk je 38 of meer uur per week dan bedraagt deze bonus € 1.000. Werk je minder dan 38 uur per week, dan krijg je de bonus naar rato. De hoogte van het loon, en de onderhavige discussie tussen partijen daarover, speelt daarbij geen rol. Dit punt wordt door de commissie verworpen.

4. UITSPRAAK

Het standpunt van Schoonmaakbedrijf A wordt verworpen. Schoonmaakbedrijf A dient de algemene cao-verhoging van 3% op 1 januari 2025 toe te passen op het volledige uurloon van mevrouw F.

Het standpunt van mevrouw F over de loyaliteitsbonus wordt verworpen.

Geschillencommissie RAS, 's-Hertogenbosch, 8 oktober 2025