

Geachte werkgevers in de zwembaden,

Geconfronteerd met een harde lockdown en daarmee sluiting van de zwembaden hebben we er begrip voor dat jullie op zoek gaan naar oplossingen om het zwembaden zo vitaal mogelijk 2021 in te loodsen. Ons bereiken echter besluiten vanuit enkele directies (zowel cao zwembaden, als ook cao vervoer en cao recreatie) die niet conform de afspraken zijn die de overheid heeft gemaakt of die welke zijn vastgelegd in de wet en cao. Het kan zijn dat het uw bedrijf of instelling betreft.

De overheid is met het instellen van de NOW regelingen ook heel duidelijk: het ondernemersrisico ligt ten aller tijden bij de werkgever en niet bij de werknemer. Problemen die uit de bedrijfsvoering komen mogen dan ook niet op het bordje van de werknemer belanden. Daarvoor zijn steunpakketten ingericht. Als deze pakketten of de regelingen niet afdoende zijn voor het dekken van uw kosten, dan ligt de bal bij de politiek, bij uw belangenorganisaties om invloed uit te oefenen, bij uw lokale en provinciale overheden. Niet bij uw werknemers.

Voorop gesteld: alle afspraken die u wilt maken die afwijken van de cao kunnen alleen gemaakt worden met toestemming van de vakbonden of via persoonlijke toestemming. Het is niet mogelijk af te wijken van de cao met instemming van een medezeggenschapsorgaan.

In deze brief maken we graag duidelijk hoe de vakbond er namens haar leden in staat:

Jaarurensystematiek niet van toepassing in lockdown

Een veel gehoorde kreet is dat de jaarurensystematiek die in de cao voorkomt, bedoeld is om pieken en dalen op te vangen. Dat klopt. Het gaat uit van een basisrooster met bijbehorende flexibele inzet van resterende uren met een vast maandsalaris gebaseerd op het aantal contracturen.

De lockdowns als gevolg van de Corona crisis vallen wettelijk gezien onder het ondernemersrisico. Dit is een onvoorziene omstandigheid die de werkgever dient op te lossen. Het oplossen kan niet gebeuren door vakantiedagen of plusuren gedwongen af te staan. Dan lost de werknemer het op. Daartoe is hij niet verplicht. Dit zijn uren waar hij volgens de wet en de cao recht op heeft. In het geval van plusuren heeft hij er zelfs al extra voor gewerkt.

Hoe dan om te gaan met uren die al gepland stonden in de periode van een lockdown? Jullie krijgen daar vragen over. Ons advies is om gedurende de weken van de lockdown niet het aantal ingeroosterde uren aan te houden maar het aantal contracturen. Er kan immers niet over- of ondergewerkt worden in deze periode. De NOW-regeling vangt bovendien het aantal contracturen op.

Een lockdown is geen vakantie

Een lockdown is geen vakantie. Er mag dus ook niet gevraagd worden vakantie-uren verplicht op te nemen. Het betekent ook dat u van uw medewerkers vervangende werkzaamheden mag vragen.

Ook dit gaat in overleg. De ene persoon is de andere niet (fysiek en ook qua privé omstandigheden). Het is niet een kwestie van MOETEN werken.

De loonkosten krijgt u via de NOW-regeling terug. Het blijft een kwestie van WILLEN werken, maar nee zeggen tegen werkzaamheden die dicht liggen bij de huidige werkzaamheden is lastig.

Medewerkers kunnen deze tijd gebruiken om zich bij te scholen; u kunt de tijd ook gebruiken om medewerkers te betrekken door ze mee te laten denken over verbeteringen op de werkvloer, in promotie van het zwembad in het dorp, in het bedenken van nieuw lesaanbod voor volgend jaar etc.

Dus samengevat:

- voorstellen om uren in te leveren waartoe een medewerker niet verplicht is (vakantie-uren en plusuren) mogen niet gedaan worden met een dwingend karakter, enkel als verzoek worden neergelegd. De jaarurensystematiek is niet van toepassing gedurende een lockdown.
- in een lockdown worden geen min- of plusuren opgebouwd; het registratiesysteem rekent het beste de contracturen.
- vervangende werkzaamheden mogen gevraagd worden, mits in lijn met de functie of in overleg met en met goedkeuring van de medewerker.
- afspraken die behoren tot de wet of de cao mogen niet via een PvT of OR gewijzigd worden. In geval van twijfel, schakel de vakbond in.
- maak individueel met medewerkers afspraken over vakantiedagen en plusuren. Het is ieders goed recht om nee te zeggen.

Hoe nu verder?

Als u besluiten heeft genomen die niet conform bovenstaande zijn, raden wij u aan gemaakte keuzes terug te draaien. We realiseren ons dat dit eenvoudiger is gezegd dan gedaan. We zitten al vanaf maart met deze situatie, maar gelukkig zijn de vooruitzichten voor 2021 dankzij het vaccin beter. Ons advies is om in gesprek te gaan met de medewerker en deze met oplossingen te laten komen hoe de gemaakte keuzes ongedaan te maken? Een suggestie is om de situatie van maart 2020 - net voor de 1^e lockdown - als uitgangspunt te nemen als het gaat om opgebouwde plus- en minuren en verder af te spreken wat te doen met vakantie-uren die reeds zijn opgenomen of juist nog niet zijn opgenomen. Wettelijk gezien vervallen de wettelijke vakantie-uren na een half jaar. Ga vooral het gesprek aan. Dat waarderen de medewerkers en dan komen ze u waarschijnlijk meer tegemoet dan u vooraf had bedacht. Maak ook gerust inzichtelijk wat het u kost om plusuren en vakantie-uren op de balans op te moeten nemen. Voor mensen zijn het uren, voor uw bedrijfsvoering is het geld. Alle beetjes helpen, maar wek niet de indruk dat het voortbestaan van uw onderneming afhangt van deze uren.

Wat zijn de consequenties als u de gemaakte keuzes niet terugdraait? Allereerst zult u het personeel tegen u krijgen. Het kan ook zijn dat u de publieke opinie tegen gaat krijgen, beide gevolgen zijn niet in het belang van het bedrijf. Een win-win situatie is als het gevoel ontstaat gezien en gehoord te worden en om er samen uit te komen. Dát is wat de meeste mensen willen.

Wij hebben onze leden op de hoogte gesteld van deze brief aan alle werkgevers in de zwembaden.

Vragen?

Heeft u vragen, neem dan gerust contact met ons op. Wij gaan niet uit van kwade bedoelingen, integendeel; we gaan ervan uit dat we het samen moeten doen, we moeten samen door. Daarom vinden we het ook lastig te merken dat er eenzijdig van bovenaf allerlei maatregelen over hoofden van werknemers worden uitgerold.

Vanuit vakbondszijde blijven we onze invloed uitoefenen op de politiek, ook voor de zwembaden, om te komen tot zo goede, betere regelingen die zorgen voor behoud van werkgelegenheid, van de

huidige banen en die zorgen voor een zwembad dat ook in 2021 weer voor veel plezier in mensenlevens gaat zorgen. We zijn daarover in voortdurend in gesprek met sociale partners.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Hanan Yagoubi', written in a cursive style.

Hanan Yagoubi en Ingrid Koppelman, bestuurders FNV Sport en Bewegen
Johan Bijlsma, bestuurder FNV Recreatie
Willem Kruithof, bestuurder CNV Vakmensen

Contact opnemen? Mail naar sportenbewegen@fnv.nl.