



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

Aan de fractie van Liberale Partij Maastricht
Mevrouw Kitty Nuyts

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Schriftelijke vragen inzake Geusseltbad

DATUM
14 mei 2024
Verz.: 14-05-2024

BIJLAGEN
1

BEHANDELD DOOR
Rob Spit

TELEFOONNUMMER
06 1373 3065

ONZE REFERENTIE
2024.01471

E-MAILADRES
rob.spit@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Geachte mevrouw Nuyts,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de schriftelijke vragen die uw fractie op 29 april gesteld heeft.

Vraag 1

Het proces m.b.t. de cao-onderhandelingen loopt al een hele tijd. De OR heeft in december met de afgevaardigden van de gemeente om de tafel gezeten, daarna is blijkbaar weinig medegedeeld. Ondanks te vergeefse herhaaldelijke verzoeken om helderheid, meer informatie te verkrijgen, wordt nog altijd in het duister getast aan de zijde van het zwembadpersoneel, de OR en de FNV, omtrent de verbetering van de financiële en arbeidsrechtelijke positie. De FNV en OR wordt blijkbaar nauwelijks betrokken bij de onderhandelingen. Waarom werden de OR en de FNV niet meer bij het (onderhandelings)proces betrokken en beter geïnformeerd gedurende dat half jaar?

Antwoord 1

Toen de acties van de FNV al enige weken plaatsvonden is eind november 2023 telefonisch contact met de FNV gezocht met het verzoek in gesprek te gaan. Dat heeft geleid tot een eerste ambtelijk overleg op 15 december gevolgd door een tweede overleg op 23 januari. Naar aanleiding van het overleg op 23 januari is op 15 februari door de FNV een voorstel betreffende een Ondernemings-cao toegezonden. Via mailberichten is aangegeven dat dat voorstel serieus zal worden bestudeerd. Via juridisch advies, ambtelijk overleg en bestuurlijke afstemming is dat ook gebeurd maar dat heeft ook tijd gekost.

Met de OR SPBS vindt regulier (6-wekelijks) overleg plaats. De meest recente overleggen hebben plaatsgevonden op 27 november, 8 januari, 19 februari en 4 april. In die overleggen is door de WOR-bestuurder steeds op een transparante wijze informatie verstrekt over de voortgang.



DATUM
14 mei 2024

Vraag 2

Is dit de gebruikelijke manier waarop u de weg bewandelt met de OR en de FNV bij een dergelijk proces?

Antwoord 2

Regelmatig overleg en zorgvuldige afweging is onze gebruikelijke manier van werken. Dat kan met zich meebrengen dat besluitvorming soms langer op zich laat wachten dan omwille van snelle duidelijkheid mogelijk is.

Vraag 3

Op een gegeven moment heeft u de interim-directeur opdracht gegeven een advies te schrijven. Zijn advies was een externe verzelfstandiging van Maastricht Sport door te voeren en Maastricht Sport onder de CAO sport te laten vallen. Anders zou Maastricht Sport Bewegen namelijk niet slagen.

Echter dat advies heeft u blijkbaar van de hand gewezen: u gaf de interim-directeur opnieuw de opdracht om een nieuw advies te schrijven. Dat tweede advies was precies het omgekeerde: interne verzelfstandiging van Maastricht Sport,

Maastricht Sport zou de opdrachtgever worden van het zwembad,

Maastricht Sport zou onder gemeentelijke cao komen te vallen,

maar het zwembadpersoneel niet.

Waarom is afgeweken van het eerste advies? Graag een goede onderbouwing.

Antwoord 3

Wat betreft het advies luidt de opdracht aan de interim manager van Maastricht Sport, tevens directeur SPBS, als volgt: "Het komen tot een gedegen advies over de toekomstige positionering van Maastricht Sport. Dit in samenhang met de maatschappelijke en gemeente brede ontwikkelingen. Hiertoe dient de opdrachtnemer een rapport met aanbevelingen en bevindingen op te leveren en dit te presenteren aan het directieteam."

Voorafgaand aan en tijdens het proces van advisering hebben wij op geen enkele wijze gestuurd in de tekst van het uiteindelijke advies. De tekst van het advies komt geheel voor rekening van de opdrachtnemer. In zijn advies heeft hij verantwoord hoe en waarom hij uiteindelijk tot zijn aanbevelingen is gekomen. In voortdurende dialoog met zijn omgeving – een advies komt immers niet in een ivoren toren tot stand – is hij tot het oordeel gekomen dat externe verzelfstandiging weliswaar de stip op de horizon is maar dat op dit moment interne verzelfstandiging het hoogst haalbare is.

Vraag 4

Met welk doel wilt u de stichting zwembad nog verder wegzetten?

Antwoord 4

Wij willen het zwembad niet op afstand zetten, integendeel, het zwembad blijft onderdeel uitmaken van Maastricht Sport vanwege het inhoudelijke belang voor diverse doelgroepen in onze stad. Het zwembad is en blijft onderdeel van Maastricht Sport.



DATUM
14 mei 2024

Vraag 5

Daarnaast heeft u Capra ingeschakeld om een rapport te maken m.b.t. de ondernemings-cao die door FNV is opgesteld.
Mogen we dat inzien?

Antwoord 5

Het advies van Capra betreffende de ondernemings-cao is op 5 mei beschikbaar gesteld aan FNV en OR SPBS en treft u als bijlage aan.

Vraag 6a

Hoe luiden de conclusies en aanbevelingen van Capra in dat rapport en hoe luidt de onderbouwing?

Antwoord 6

Samengevat luidt het advies om niet in te stemmen met de ondernemings-cao omdat dat uiteindelijk resulteert in het overgaan van de medewerkers van het team zwembad naar de cao-gemeenten. In de beantwoording van uw vragen van 16 maart jl. hebben wij uitvoerig beargumenteerd waarom wij een overgang naar de cao gemeenten voor de medewerkers van het team zwembad niet wenselijk vinden. Wij hebben dat advies overgenomen. Ter bekorting verwijzen wij voor een gedetailleerde onderbouwing naar het advies van Capra. Zie ook het antwoord op vraag 5.

Vraag 6b

Welk bedrag is volgens Capra jaarlijks nodig m.b.t. de eisen van de OR en FNV?

Antwoord 6b

Die vraag hebben wij niet voorgelegd aan Capra. Binnen Maastricht Sport is voldoende expertise aanwezig om die vraag te beantwoorden. Zie ook onze antwoorden op uw vragen van 16 maart.

Vraag 6c

Komt het bedrag van € 550.000 dat de interimmanager aangeeft overeen met het bedrag van Capra? Waar liggen de verschillen van opvatting?

Antwoord 6c

Zie ons antwoord op vraag 6b. We kunnen die vergelijking niet maken.

Vraag 7a

Noch de OR noch de FNV heeft het rapport van Capra mogen inzien, wanneer krijgen zij het rapport te zien?



DATUM
14 mei 2024

Antwoord 7a

Het advies van Capra is op 5 mei beschikbaar gesteld aan FNV en OR SPBS. Zie het antwoord op vraag 5.

Vraag 7b

Het zou toch vanzelfsprekend moeten zijn dat zij het rapport mogen bekijken en met u bespreken? Bent u van mening dat het bij een onderhandeling met de OR en het FNV hoort dat u alle rapporten, adviezen laat inzien om een transparant proces te bewerkstelligen?

Antwoord 7b

Indien wij extern advies vragen is het gebruikelijk om daarover eerst ambtelijk en vervolgens bestuurlijk een standpunt in te nemen. Dat is in dit geval ook gebeurd. Afhankelijk van de status van het advies kan een advies daarna al dan niet worden gedeeld. Zie ook onze antwoorden op de vragen 5 en 7a.

Vraag 8

U geeft ook aan dat iedereen van het zwembadpersoneel een schaal omhoog gaat, echter dat is niet het geval want het personeel in schaal 3 blijft in schaal 3.

Om eens aan te geven wat men verdient onder de slechte zwembaden-cao:

- uurloon instructeurs die lesgeven € 14,34 - 17,47 schaal 5
- uurloon toezichthouders € 15,20 schaal 3
- uurloon allround medewerkers €15,45-19,45 schaal 6
- uurloon coördinator € 17,66 naar 21,92 schaal 6 naar 7

Ter vergelijking: een student pakketbezorger bij de DHL die geen opleiding heeft gevolgd krijgt zelfs vanaf dag 1 € 15 netto per uur.

Antwoord vraag 8

Het is niet mogelijk om op basis van de bedragen die u noemt een vergelijking te maken of conclusies te trekken. Bijvoorbeeld: is vakantietoeslag wel of niet meegenomen in de bedragen, is rekening gehouden met andere secundaire arbeidsvoorwaarden? En wat is de persoonlijke situatie van de betrokken persoon: leeftijd, wel of geen werkende partner etc.. Met andere woorden: het netto-inkomen is van veel factoren afhankelijk.

Zie ook ons antwoord op vraag 9.

Vraag 9

Waarom gaan de mensen die al jaren in schaal 6 zitten inclusief de toezichthouders in schaal 3 er niet op vooruit?

Antwoord 9

Het beperkt aantal instructeurs dat al vanaf de start van Maastricht Sport in 2012 in schaal 6 zit gaat er inderdaad bij stap 1 niet op vooruit. Dat zou ook niet logisch zijn omdat we daarmee een



DATUM
14 mei 2024

extra groep instructeurs zouden toevoegen en inhoudelijk is daar geen reden voor. Deze kleine groep profiteert straks wel van de invoering van stap 2 (verbeteren eindejaarsuitkering) en stap 3 (aanpassing cao zwembaden).

Toezichthouders zijn voornamelijk studenten. Met een uurtarief gebaseerd op schaal 3 is dat een prima inkomen ook omdat wij ervoor kiezen geen gebruik te maken van de jeugdlonen in de cao zwembaden.

Vraag 10

Het is begrijpelijk dat als u niet aan de wensen voldoet - om het zwembadpersoneel eenzelfde loon te betalen als hun collega's van sport die het geluk hebben gehad uit de stichting weggehaald te worden en onder de gemeentelijke cao ondergebracht te worden en die vergelijkbaar werk doen voor de gemeente -, er een staking zal volgen, net zoals het personeel van openbare werken (afdeling afval) ging staken toen u weigerde tegemoet te komen aan hun eisen.

Voor de Liberale Partij Maastricht staat vast dat de mensen die werkzaam zijn in de laagste schalen en dus tegen zeer lage lonen werken, geen onredelijke eisen op tafel leggen, gezien de 38-urige werkweek die ze draaien, tot 22.00 uur en in het weekend moeten werken, en de zware verantwoordelijkheid die zij dragen. De gemeente zou er alles aan moeten doen om het personeel te waarderen en te behouden, en naar behoren te belonen net als hun collega's. Nu wordt deze groep weggezet en buiten de gemeente geplaatst als de plannen doorgaan, een uiterst ongewenste ontwikkeling.

De Gemeente Maastricht heeft een voorbeeldfunctie om als goed werkgever zich te manifesteren echter we staan er onderhand bekend om als de gemeente die geen markt conforme lonen wil betalen voor bepaalde functies waardoor personeel elders gaat solliciteren en de gemeente daardoor een onderzetting creëert. (Handhaving is een voorbeeld en de kans bestaat dat er op die manier een tekort aan zwembadpersoneel ontstaat).

Antwoord 10

Dit is geen vraag maar een standpunt. In ons antwoord op uw vraag van 16 maart jl. over mindere arbeidsvoorwaarden en het kunnen vasthouden van personeel (vraag 13c) hebben wij als volgt geantwoord:

“We onderkennen dat de cao zwembaden niet is meegegroeid met de kostenstijging in de samenleving. De FNV maakt zich hard om de cao zwembaden te verbeteren. Wij hebben aan de FNV onze steun toegezegd om tot die verbeteringen te komen. Bij de onderhandelingen hebben wij verder geen actieve rol. Het is aan werkgevers en werknemers om de cao zwembaden te verbeteren. Het 3 stappenplan waartoe eerder is besloten leidt tot een substantiële verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het team zwembad en zal ook van positieve invloed zijn op onze concurrentiepositie zodat het aantrekkelijk zal zijn om in ons zwembad te werken. Daardoor kunnen we ook gericht gaan werken aan het verkleinen van de wachtlijsten.”

Wij delen uw standpunt derhalve niet.



DATUM
14 mei 2024

Vraag 11

Waarom komt u niet met een voorstel naar de gemeenteraad om het extra benodigde bedrag te voteren, opdat het zwembadpersoneel een vergelijkbare ondernemings-cao krijgt, met hetzelfde salaris, vergoeding woon-werkverkeer, onregelmatigheidstoelage en eindejaarsuitkering, of gewoon onder de gemeentelijke cao komt te vallen?

Antwoord 11

In onze antwoorden op uw vragen van 16 maart kunt u lezen dat wij van mening zijn dat met de zogenaamde 3 stappen de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het team zwembad substantieel worden verbeterd. Wij zullen dan ook geen voorstel aan de raad voorleggen zoals u vraagt.

Vraag 12a

Wanneer krijgen de OR en de FNV uitsluitel?

Antwoord 12a

Op 2 mei jl. hebben wij de vakbond FNV ons standpunt over de ondernemings-cao meegedeeld en aangegeven dat wij volstaan met de implementatie van de 2 stappen waarop wij invloed hebben. Stap 3, aanpassing cao zwembaden, ligt buiten onze invloedssfeer. Zie ook het antwoord op vraag 6.

Vraag 12b

Wat gebeurt er als u niet tegemoetkomt aan de eisen die nu op tafel liggen?

Antwoord 12b

De FNV beraadt zich op ons standpunt over de onderneming- cao en de drie stappen zoals wij dat op 2 mei hebben gedeeld met de FNV. Wij wachten de reactie van de FNV af.

Vraag 12c

Bent u werkelijk van plan om slechts minimaal tegemoet te komen en het risico te lopen de wil van de raad te negeren door de uitvoering van het sport- en gezondheidsbeleid spaak te laten lopen op cao-onderhandelingen en betere arbeids- en werkomstandigheden? En dat de burger daar de dupe van gaat worden?

Antwoord 12c

Wij delen uw standpunt niet dat wij slechts minimaal tegemoetkomen. Zoals eerder aangegeven worden met de drie stappen de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van het team zwembad substantieel verbeterd. Concreet gaan de medewerkers met de stappen 1 en 2 er gemiddeld 16,5 % op vooruit. Wij zijn van oordeel dat wij daarmee laten zien dat wij oog hebben voor de



DATUM
14 mei 2024

arbeidsvoorwaarden van onze medewerkers. Gelijktijdig moeten wij ook oog hebben voor een verantwoorde bedrijfsvoering in het Geusseltbad en het belang van onze bezoekers.

Hoogachtend,
Namens het college van burgemeester en wethouders van Maastricht,

Hubert Mackus
Wethouder Economie, Sport, Jeugdzorg, Water, Natuur en Landschap

Schriftelijke vragen



Uitsluitend per mail

5.1.2e

Gemeente Maastricht

5.1.2e

Datum: 22 maart 2024

Onderwerp: Gemeente Maastricht / Organisatie Maastricht Sport
D36756/SD

Advocaat: 5.1.2e

Beste 5.1.2e

In jouw mailbericht van 13 maart jl. heb jij drie aanvullende vragen gesteld. Middels deze brief gaan we over tot beantwoording van die vragen.

1. Kunnen medewerkers te werk gesteld worden binnen de Cao Gemeenten zonder aanspraak te maken op onregelmatigheidstoeslag?

De Cao Gemeenten is een standaard-cao. Afwijken van bepalingen in die cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald (zie artikel 1.5 Cao Gemeenten). Het cao-artikel over toelage bij de onregelmatige dienst (artikel 3.11 Cao Gemeenten) kent geen mogelijkheid om daarvan af te wijken. Het voorgaande brengt met zich mee dat als de Cao Gemeenten van toepassing is, je ook gehouden bent om de toelage bij de onregelmatige dienst toe te kennen (ervan uitgaande dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden daarvan).

Onder omstandigheden is de toelage bij de onregelmatige dienst evenwel niet van toepassing. Zo geldt deze toelage enkel voor medewerkers die onder de bijzondere regeling voor de werktijden vallen (artikel 3.11 eerste lid Cao Gemeenten). Daarnaast is het artikel niet van toepassing op de werknemer die als vakantiekraacht in dienst is (artikel 2.5 tweede lid Cao Gemeenten).

2. Wat is het risico met kleine contracten in de Cao Gemeenten? Kun je binnen de Cao Gemeenten een medewerkers flexibel inzetten en zo ja wat is daarvan het gevolg?

Onderscheid kan worden gemaakt tussen kleine contracten en flexibele arbeidsrelaties. Het aangaan van een deeltijdscontract is onder de Cao Gemeenten zonder meer mogelijk.



Ten aanzien van flexibele arbeidsrelaties kan worden gewezen op oproepcontracten. Onder meer een nuluren-contract en een min-maxcontract kwalificeren als oproepcontracten in de zin van artikel 7:628 lid 9 BW. De Cao Gemeenten kent (aanvullend) een uitdrukkelijke bepaling over oproepovereenkomsten, te weten artikel 2.4 Cao Gemeenten. Ingevolge dat artikel dient bij oproepovereenkomsten per maand minimaal 15 uur te worden gegarandeerd. Strikt genomen staat er overigens alleen dat minimaal 15 uur salaris wordt gegarandeerd. In theorie kan het dus wel zo zijn dat er nul uren gewerkt wordt maar dat wel 15 uur salaris betaald moet worden (hetgeen vanzelfsprekend een dure optie is). Middeling van gewerkte tijd gebeurt per kwartaal, als de oproepkracht in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uur werkt. Voorbeeld:

Een oproepkracht werkt in januari twaalf uur, in februari vijftien uur en in maart achttien uur. De werkgever betaalt hem iedere maand vijftien uur uit. Aan het einde van het kwartaal bekijkt de werkgever hoeveel uur de oproepkracht gemiddeld per maand gewerkt heeft. In het voorbeeld heeft de oproepkracht gemiddeld vijftien uur per maand gewerkt. Er hoeft geen nabetaling plaats te vinden. Als de oproepkracht gemiddeld meer dan vijftien uur gewerkt zou hebben, dan had de werkgever nog een nabetaling moeten verrichten. Maar de werkgever kan geen geld terugvorderen als de oproepkracht gemiddeld minder dan vijftien uur per maand gewerkt heeft.

Er dient rekening te worden gehouden met het gegeven dat de werkgever wettelijk gezien verplicht is om de oproepkracht na één jaar een aanbod te doen voor een vast aantal uren. De werknemer is niet verplicht om dat aanbod te accepteren: hij kan het aanbod ook afslaan en zo ook zelf de mogelijkheid van flexibiliteit behouden. Die verplichting geldt ongeacht of de Cao Gemeenten van toepassing is.

3. Daarnaast ligt er nog de vraag om advies uit te brengen over het voorstel FNV betreffende een ondernemings-cao.

In beginsel is de huidige constructie, waarbij de medewerkers in dienst zijn van SPBS waarop de Cao Zwembaden van toepassing is en die gedetacheerd worden naar het Geusseltbad toepasbaar. In beginsel, want op grond van de Waadi zou je de vraag kunnen stellen of de Cao Gemeenten niet al zou moeten worden toegepast.

Deze constructie kan blijven voortbestaan al zal de FNV trachten daar een einde aan te maken. Het is een keuze van de gemeente Maastricht in hoeverre men bereid is meer middelen vrij te maken om de arbeidsvoorwaarden van deze medewerkers aan te passen. Al deze medewerkers onder de Cao Gemeenten brengen, is een dure oplossing.

Uitgangspunt voor de FNV is dat alle medewerkers van Maastricht Sport, dus ook de medewerkers van het zwembad die nu via SPBS worden ingehuurd, onder één cao komen te vallen. De FNV stelt voor om als tussenstap te komen tot een ondernemings-cao voor de medewerkers die nu in dienst zijn van de SPBS. De tekst voor een dergelijke overgangs-cao is aan de gemeente toegezonden.



De uiteindelijke doelstelling van de FNV is om te komen tot een cao voor alle medewerkers bij Maastricht Sport en dat zou dan de Cao Gemeenten moeten zijn, althans tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden zouden moeten gelden. Juist gelet op het gegeven dat dit onwenselijk wordt geacht, is het advies om hier niet in mee te gaan. Ook inhoudelijk lijkt deze optie (financieel) niet interessant. We lichten dit hierna toe.

Voorstel van de FNV (ondernemings-cao)

De voorgestelde ondernemings-cao gaat uit van een arbeidsduur van 36 uur en kent een onregelmatigheidstoeslag van 25% voor werken op zaterdag en 45% voor het werken op zondag. De Cao Zwembaden gaat uit van een werktijd van 38 uur per week en kent enkel een toeslag voor werken op zondag van 25%. De door de FNV voorgestelde ondernemings-cao leidt in aanvang al tot meer kosten dan wanneer de Cao Zwembaden wordt toegepast en dat wordt met ingang van 1 januari 2028 aanmerkelijk duurder wanneer de Cao Gemeenten van toepassing wordt op de medewerkers die in dienst zijn van SPBS.

Zoals hiervoor al is aangegeven, is de insteek van de FNV erop gericht om via een overgangs-cao per 1 januari 2028 de Cao Gemeenten op deze medewerkers van toepassing te verklaren. Al met al leidt dit tot een forse toename van de kosten. Met name de onregelmatigheidstoelagen dragen daaraan bij.

Alternatieven

Duidelijk dient te worden of de discussie zich enkel toespitst op het zwembadpersoneel of het personeel van Maastricht Sport in zijn geheel.

Indien de discussie beperkt blijft of dient te worden tot het zwembadpersoneel, ligt het voor de hand om de Cao Zwembaden te blijven toepassen, zo nodig en gewenst aangevuld met wat extra's (gewezen kan worden op de brief van de gemeente d.d. 22 januari 2024). Daarbij dient de huidige constructie, waarbij SPBS (slechts) personeel ter beschikking stelt, kritisch tegen het licht te worden gehouden (zie ons advies van 6 oktober 2023).

Indien de discussie zich (kennelijk) uitbreidt naar het personeel van heel Maastricht Sport (en dus niet alleen beperkt tot het zwembadpersoneel), zou kunnen worden nagedacht over de toepassing van andere cao's voor het 'sportpersoneel'.

- *Cao Sport*

De FNV geeft ook aan dat er voor een andere Cao gekozen kan worden en geeft als voorbeeld de Cao Sport en de Cao Vermo. De Cao Sport is meer geschreven voor sportverenigingen, maar de zwembaden zouden daar ook onder kunnen vallen. De werkingssfeer is in de Cao Sport als volgt omschreven:

Een werkgever is elke afzonderlijke landelijke, regionale of provinciale privaatrechtelijke instelling of organisatie, die zich ten doel stelt, zonder



winstoogmerk, faciliteiten aan te bieden voor sportbeoefening in de ruimste zin of om deze sportbeoefening te bevorderen.

De Cao Sport gaat uit van een 38-urige werkweek. De werktijden liggen van maandag tot en met vrijdag van 07.00-22.00 uur. De cao zegt niets over compensatie voor werken buiten deze uren. In de handreiking van de werkgeversvereniging staat dat er ook zaterdag en zondag gewerkt kan worden en deze tijd wordt gecompenseerd in de week. Er is ook daarin niets opgenomen over compensatie in welke zin dan ook. De pensioenvoorziening is ondergebracht bij het PfiZW.

- *Cao Vermo*

De Cao Vermo (Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties) zit korter tegen de overheid aan. De Cao Vermo kent een 36-urige werkweek en de pensioenen zijn ondergebracht bij het ABP. Deze cao kent een compensatie voor werken op zondag. Er wordt verder niet gesproken over compensatie voor onregelmatig werken. De werkingssfeer van de cao wordt als volgt omschreven:

De Cao Vermo is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met de werkgever die in een concernrelatie verbonden is met een of meer gemeenten, en in opdracht van die gemeente(n) activiteiten uitvoert op het gebied van exploitatie en/of beheer van accommodaties voor dagrecreatie, sport, natuur, educatie en zwembaden. Onder deze aan één of meer gemeenten verbonden partijen wordt verstaan een publiekrechtelijke instelling als bedoeld in artikel 1.1 van de aanbestedingswet 2012. De Cao Vermo is niet van toepassing op werknemers die al langer onder de werkingssfeer van een andere cao vallen.

De Cao Vermo kent enkel voor het werken op zon- en feestdagen een compensatie die is vastgesteld op 50%. Daarnaast heeft werkgever de mogelijkheid om de werknemer in drukke tijden in het jaar meer te laten werken en minder op rustige tijden.

Conclusie

Met het instemmen met de door de FNV voorgelegde ondernemings-cao is het eindresultaat dat de Cao Gemeenten met ingang van 1 januari 2027 van kracht wordt voor de medewerkers die nu een arbeidsovereenkomst hebben met SPBS. Dat lijkt uiterst onwenselijk.

We bespraken eerder al de mogelijkheid om de exploitatie van het zwembad onder te brengen bij SPBS, onder toepassing van de Cao Zwembaden. Wij begrijpen ook dat de druk op de gemeente vanuit de medewerkers van SPBS, de FNV en mogelijk ook vanuit de politiek, steeds groter wordt om deze medewerkers tegemoet te komen in hun vraag voor betere arbeidsvoorwaarden dan die nu voor hen gelden. Optioneel zou ook nog kunnen worden gekeken naar twee andere cao's die genoemd zijn, de Cao Sport en de Cao Vermo. Deze zijn veel ruimer dan de Cao Zwembaden maar altijd nog voordeliger dan de Cao



Gemeenten of de Cao SGO. In die discussie zou dan wel ook de positie van de overige medewerkers betrokken moeten worden die nu werkzaam zijn binnen Maastricht Sport.¹

Interessant daarbij is om te bekijken wat het betekent voor het eigenrisicodragerschap voor de WW wanneer Maastricht Sport en haar medewerkers in een aparte rechtspersoon worden gezet.

Indien nodig zijn wij bereid een andere rechtspositie dan die van de Cao Zwembaden met u te bekijken en door te rekenen. Dit kan mogelijk een oplossing geven die aanvaardbaar is voor de medewerkers en toch nog (redelijk) betaalbaar blijft.

Ten slotte

Tot een nadere toelichting zijn wij vanzelfsprekend bereid,

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

¹ Zie aanbeveling 22 uit het advies over de toekomstige positionering van de afdeling Maastricht Sport.

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens geanonimiseerd op grond van:

| Wet | Artikel | Beschrijving | Pagina('s) |
|-------------------|----------------------|---|------------|
| Wet open overheid | Art. 5.1 lid 2 sub e | De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer | 1 5 |