



> RETOURADRES Postbus 1992, 6201 BZ Maastricht

BEZOEKADRES
Discusworp 4
6225 XP Maastricht

Aan de fractie van 50PLUS
de heer drs. A.M.B. van Est

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Schriftelijke vragen over n.a.v. RIB 11-06-
2024
BEHANDELD DOOR
LMH (Leon) Schijnen

DATUM
22 augustus 2024
Verz. 22 augustus 2024
TELEFOONNUMMER
043 350 3140

BIJLAGEN
--
ONZE REFERENTIE
2024-02330

E-MAILADRES
Leon.Schijnen@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE

Geachte heer van Est,

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

Vraag 1:

Waarom is het college van mening dat de constatering dat bij detachering sprake is van tijdelijkheid feitelijk onjuist is? Bij detachering wordt toch vooraf het aantal werkuren en de einddatum van detachering vastgelegd?

Antwoord 1:

Detachering is een variant van terbeschikkingstelling van personeel bij een derde. In de praktijk kan het voorkomen dat daarbij sprake is van tijdelijkheid, maar dat hoeft niet. Ook andere varianten komen voor. In rechtspraak is ook bevestigd dat het bij een uitzendovereenkomst niet vereist is dat de bij een derde te verrichten arbeid tijdelijk is.

Bij vraag 3 gaat 50PLUS in op de "inlenersbeloning voor gedetacheerden. Voor de wet geldt immers dat uitzenden en detacheren gelijk is, waardoor dezelfde wet- en regelgeving geldt.

Op de internetsite van de Kamer van Koophandel leest 50PLUS: "Als u tijdelijk iemand wilt inhuren kunt u een werknemer 'lenen' van een ander bedrijf. Dat bedrijf detacheert de werknemer aan u. U moet zich als 'inlener' houden aan de regels in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)."

<https://ondernemersplein.kvk.nl/een-medewerker-inhuren-via-detachering/>

Vraag 2:

Is er bij de zwembadmedewerkers die in de praktijk gedetacheerd zijn aan de gemeente Maastricht sprake van de inlenersbeloning?

Antwoord 2:

Op grond van de Waadi hebben medewerkers recht op de arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. De Waadi erkent ook de situatie dat de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies: dan geldt dat de arbeidskracht recht heeft op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden, als die gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de onderneming werkzaam is.



DATUM
22 augustus 2024

Nu het Geusseltbad werkzaam is in de zwembadsector en zelf geen personeel in dienst heeft, wordt in lijn met de Waadi gehandeld door te belonen conform de Cao Zwembaden.

Bij de beantwoording van vraag 9 lezen wij:

- "De cao-gemeenten is ingericht op vaste werktijden en niet ingericht op continu flexibel werken".*
- "Binnen de cao-gemeenten moet flexibele inzet een maand van tevoren met de medewerker worden overeengekomen. Binnen de cao-zwembaden geldt een termijn van 72 uur."*

De Arbeidstijdenwet (ATW) is ook van toepassing op de zwembad cao. Daarnaast geldt artikel 8 van de zwembad cao voor flex timers en artikel 10. In zowel artikel 8 als artikel 10 is vermeld dat de werkgever minimaal twee weken van tevoren de werktijden aan de werknemer kenbaar maakt. Dan wel vier weken van tevoren (28 dagen ATW) een opgave van vrije dagen.

Vraag 3:

Naar de mening van 50PLUS is, gezien de bepalingen van de ATW en de zwembad cao, welhaast eenzelfde continue flexibel werken van toepassen op de medewerkers zwembad als de medewerkers genoemd in de beantwoording van vragen 10 en 11. Wat is de zienswijze hierop van het college?

Antwoord 3:

Er zijn wel degelijk verschillen tussen een cao gemeenten en cao zwembaden. Binnen de cao zwembaden is het mogelijk om met flexitime contracten te werken. Daar is de wet flexibel werken voor van toepassing. Door de flexitime contracten hoeft men geen repeterend rooster te publiceren en kan men zonder dat er een toeslag tegenover staat een medewerker oproepen voor een dienst. Wanneer wij iemand uiterlijk 72 uur voor zijn of haar dienst afbellen hoeft deze dienst ook niet betaald te worden. Buiten het bovenstaande is het bij flexitime contracten mogelijk om niet de volledige contracturen in te plannen maar kan men hiermee over een maand mee schuiven. Voorbeeld voor 38 uur contract, week 1 40 uur inplannen en week 2 36 uur. Hier bovenop is het nog mogelijk om aanvankelijke van contractomvang zonder toestemming aan een x aantal overuren in te plannen.

Vraag 4:

Vanwaar komt de termijn van 72 uur genoemd door het college?

Antwoord 4:

Zie antwoord 3

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

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