

# Raadsinformatiebulletin



Valkenburg, 25 januari 2016

Betreft: Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid Limburg (WOZL): Informatieve samenvatting uitleg 'opvolgend werkgeverschap'

Registratienummer: 15.02

Geachte leden van de Raad,

Met dit raadsinformatiebulletin informeer ik u kort over hoe de verhandeling van de situatie van 'opvolgend werkgeverschap' heeft plaatsgevonden en welke overwegingen en factoren van invloed zijn geweest op dit proces.

## **Informatieve samenvatting uitleg 'opvolgend werkgeverschap'.**

In deze samenvatting wordt inzichtelijk gemaakt hoe de verhandeling van de situatie van 'opvolgend werkgeverschap' heeft plaatsgevonden en welke overwegingen en factoren van invloed zijn geweest op dit proces.

Het proces wordt gekenmerkt door een viertal fasen: aannemen van cao-personeel door WOZL na faillissement van Licom NV, omvang cao-personeel afgestemd op de toekomstige organisatie OZL BV's, vonnis 'opvolgend werkgeverschap en uitvoering geven aan het vonnis 'opvolgend werkgeverschap'.

## ***Aannemen van cao-personeel door WOZL, na faillissement van Licom NV***

Als gevolg van het faillissement van Licom NV op 19 oktober 2012 kwam de werkgelegenheid van de ruim 4.200 Wsw-medewerkers in het gedrang. Om de werkgelegenheid van voornoemde Wsw-medewerkers veilig te stellen, trad WOZL in onderhandeling met de curatoren van Licom NV en nam zij de meeste activiteiten uit de boedel over.

Niet is gekozen voor een reguliere overname en de daarmee gepaard gaande overgang van onderneming, om te voorkomen dat risico's van Licom NV over zouden gaan naar WOZL. In geval van overname van bedrijfsonderdelen uit een faillissement blijven de schulden namelijk achter bij het gefailleerde bedrijf.

Bij de overweging welke activiteiten na het faillissement uit de Licom-boedel zouden worden overgenomen, is strikt de nieuwe beleidsmatige koers - geen risicovolle en kapitaalintensieve activiteiten - van WOZL toegepast.

WOZL, dat slechts een kleine organisatie betrof van 8 niet-Wsw-medewerkers, had extra personeel nodig om de feitelijke uitvoering van de Wsw in goede banen te kunnen leiden. Gezien hun bekendheid met de Licom activiteiten en hun beschikbaarheid lag het voor WOZL voor de hand om de cao-medewerkers van Licom NV een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Destijds is een schatting gemaakt van het aantal cao-medewerkers dat voor de bovengenoemde activiteiten nodig zou zijn. Dat geschatte aantal lag echter beduidend lager dan de 115 cao-medewerkers die uiteindelijk in dienst zijn genomen. Dat desalniettemin toch 115 cao-medewerkers in dienst werd genomen door WOZL was een direct gevolg van de harde voorwaarde van de curatoren van Licom tijdens de onderhandelingen.

Op 16 oktober 2012 vond een onderhandelingsbijeenkomst plaats tussen de curatoren en een afvaardiging van het crisisteam, de bestuurssecretaris en de advocaten van WOZL. Tijdens deze bijeenkomst vroeg één van de leden van het crisisteam dan ook of er sollicitatiegesprekken met de cao-medewerkers mochten worden gevoerd. De reactie van de curatoren was negatief: 'men moest zelf maar bezien hoe tot het aantal van 115 gekomen werd'. Mede om die reden is bij de aanneming van deze 115 medewerkers gekozen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend van rechtswege op 18 oktober 2013, waarbij de organisatie een jaar de tijd had om te bepalen welke medewerkers benodigd en geschikt zouden zijn voor de toekomstige organisatie. Die beoordeling kon, vanwege de opstelling van de curatoren en het korte tijdsbestek waarbinnen de

doorstart diende te worden gerealiseerd, namelijk niet plaatsvinden voordat een arbeidsovereenkomst met de medewerkers werd aangegaan.

### ***Omvang cao-personeel afgestemd op de toekomstige organisatie OZL BV's***

Na de overname diende te worden bezien hoe de toekomstige organisatie van de OZL BV's zou worden ingevuld, en diende tot besluitvorming te worden gekomen ten aanzien van het al dan niet continueren van de arbeidsovereenkomsten van de 115 cao-medewerkers.

Hoofd HR | Mensontwikkeling heft daarom in samenspraak met HR Manager (incl. P&O adviseurs) en leidinggevenden van alle CAO medewerkers een long- en vervolgens een shortlist gemaakt waarbij borging van continuïteit en kwaliteit versus impact en consequenties zijn geëvalueerd en voorzien van een advies dat aan de overige directieleden eind juli 2013 is gepresenteerd. In dit verband is de hiervoor noodzakelijke cao-formatie in kaart gebracht en zijn alle cao-medewerkers, op basis van de Quinn competentieprofilering, beoordeeld.

Op basis van de uitkomsten van het hierboven beschreven systeem en de input van leidinggevenden en afdeling HR, heeft de directie de selectie gemaakt voor drie categorieën\*, te weten:

1. Geen verlenging van het dienstverband na 18 oktober 2013 op basis van 'boventaligheid' en 'niet geschikt bevonden', 34 personen;
2. Verlenging voor bepaalde tijd, 17 personen;
3. Vast dienstverband, 60 personen.

### ***Vonnis 'opvolgend werkgeverschap'***

Tegen het besluit van de toenmalige directie om de arbeidscontracten van 34 cao-medewerkers van rechtswege te beëindigen op 18 oktober 2013, hebben 21 medewerkers procedures aangespannen tegen de aan WOZL gelieerde ondernemingen in het kader van opvolgend werkgeverschap.

Op 3 juni 2015 heeft de rechter uitspraak gedaan in het kader van opvolgend werkgeverschap en heeft hierbij aangegeven dat de aan WOZL gelieerde ondernemingen op de juiste rechtsgronden het verweer hebben gevoerd. Op basis van de feitelijke invulling van de toepasselijke rechtsgrond met voornamelijk de volgende drie omstandigheden stelt de rechter evenwel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap:

- overleg met 2 voorzitters wsw-raden en delegatie crisisteam;
- tijdens overleg met 2 voorzitters wsw-raden is laptop met toegang tot p-dossiers aanwezig geweest en was er de mogelijkheid tot toegang daartoe\*;
- aanwezigheid van het crisisteam bij een vakbondsbijeenkomst waarbij een beeld/indruk is ontstaan over bedrijfsmaatschappelijk werkers.

Het vonnis betrof de nabetaling van de salarissen van de ontslagen medewerkers vanaf 19 oktober 2013 (inclusief periodieke verhogingen en wettelijke rente) en het terug te werk stellen van de medewerkers in hun overeengekomen functie (voor onbepaalde tijd).

### ***Uitvoering geven aan het vonnis 'opvolgend werkgeverschap'***

Het eerste deel van het vonnis, de nabetaling van het salaris, is voor het merendeel van de medewerkers begin juli 2015 afgewikkeld geworden.

Het tweede onderdeel van het vonnis, de terugkeer op de oude functie, vergde in een aantal gevallen meer onderzoek.

Partijen hadden de intentie uitgesproken om met elkaar uitgebreid alle mogelijkheden te willen verkennen en ruimte te creëren voor een voor alle medewerkers passende oplossing. Daarom stemden alle medewerkers op verzoek van WOZL ermee in dat de vonnissen niet zouden worden betekend. In enkele gespreksrondes met de 28 afzonderlijke medewerkers en hun advocaat of gemachtigde hebben partijen eerst verkennend met elkaar gesproken, om vervolgens dieper met elkaar in te gaan op de wens van beide partijen en in dat verband alle mogelijkheden te bespreken om te komen tot een op maat 'gesneden' passende oplossing. Uiteindelijk zijn tussen partijen in goed overleg afspraken over een beëindiging van het dienstverband bij WOZL afgerond en vastgesteld.

Kort na het vonnis hebben de advocaten van WOZL advies ingewonnen bij een externe vooraanstaand arbeidsrechtsspecialist, mr. Duk. Zijn reactie op het vonnis is dat de argumentatie vraagtekens oproept en juridisch als 'dun' wordt ervaren.

De overwegingen om het hoger beroep niet door te zetten, ondanks de twijfelachtige juridische houdbaarheid van het vonnis, maar in plaats daarvan regelingen te treffen met de betrokken personen, waren van praktische aard. Een hoger beroep procedure kan jaren duren. En het is door het DB vervolgens sociaal onverantwoord geacht om - bij een voor WOZL gunstige uitspraak van een

hogere instantie - van de betrokken medewerkers na enkele jaren alsnog terugbetaling te eisen van de achterstallige salarissen die ze intussen op basis van het vonnis hebben ontvangen. Nadat de afspraken met alle betrokken medewerkers definitief waren, heeft het DB besloten het hoger beroep tegen het vonnis - dat pro forma was ingesteld - niet door te zetten, en accepteert het DB aldus de uitspraak van de rechtbank Maastricht.

Rest mij u mede te delen dat er binnen afzienbare tijd een gezamenlijke raadsconferentie wordt georganiseerd aangaande 'opvolgende werkgeverschap'. Omtrent datum, tijd en locatie wordt u nog nader geïnformeerd

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,



Drs. H.M.L. Dauven  
Wethouder Sociaal Domein

***Bijlagen: raadsinformatiebrieven WOZL mbt 'opvolgend werkgeverschap'***

## Raadsinformatiebrief betreffende WOZL d.d. 30/08/2013

Het DB van WOZL heeft de directie gevraagd toelichting te verstrekken en verantwoording af te leggen over het besluit van de directie om van de thans nog in dienst zijnde 111 cao-medewerkers 60 medewerkers een vast contract aan te bieden, 17 jaarcontracten voor de duur van zes maanden te verlengen en voor 34 cao-medewerkers het jaarcontract van rechtswege te laten eindigen op 18 oktober a.s. Dit proces heeft veel aandacht, ondermeer in de media, gekregen. In de DB-vergadering van 29 augustus 2013 heeft de directie de gevraagde verantwoording mondeling en schriftelijk gegeven. We informeren u hierover en over de conclusies van het DB.

### Verantwoording directie

“In het kader van de nieuwe wetgeving, met name de op komst zijnde participatiewet, heeft de WOZL-directie van bestuur en gemeenteraden de opdracht gekregen de organisatie te transformeren naar een organisatie met kleinere Beschutte omgeving en groot Detacheringsbedrijf. Aan die opdracht liggen de medio 2012 geformuleerde en door de gemeenteraden vastgestelde 8 uitgangspunten ten grondslag; richtlijn voor de koers die door WOZL is ingezet. Die 8 uitgangspunten zijn:

1. Gemeenten willen zelf regie voeren en bepalen wie welke diensten voor ze uitvoert.
2. Ook willen ze tot op klantniveau zelf regisseren, net als nu in de WWB.
3. Wat gemeenten lokaal zelf kunnen, wordt lokaal opgepakt en regionaal en/of bovenregionaal alleen als dat effectief en efficiënt is.
4. Gemeenten, het UWV-Werkbedrijf en de sw-uitvoerders stemmen de werkgeversbenadering met elkaar af; één gezicht naar de werkgevers. Dit zal dan ook regionaal dan wel bovenregionaal (Zuid Limburg) ingevuld worden.
5. Gemeenten geven zo veel mogelijk zelf invulling aan verantwoordelijkheid voor werk, een aantal gemeenten zal zelf werk willen aanbieden.
6. Overige werknemers werken bij sw-uitvoerders.
7. De sw-uitvoerder transformeert zich tot een organisatie voor beschut werken. Dat beschut werk kan ook bij opdrachtgevers (groepsdetachering) of andere uitvoerders.
8. De sw-uitvoerder voert Detacheringen/Begeleid Werken uit op en in

afstemming met gemeenten op het Werkplein.

Bij de overweging welke activiteiten uit de LICOM-boedel zouden worden overgenomen, is destijds een schatting gemaakt van het aantal medewerkers dat voor die activiteiten nodig zou zijn. Dat geschatte aantal lag echter beduidend lager dan de 115 cao-medewerkers die uiteindelijk mee overkwamen als harde voorwaarde van de curator van Licom in de onderhandelingen.

Mede om die reden is bij de aanneming van deze 115 medewerkers gekozen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend van RECHTSWEGE op 18 oktober 2013, waarbij de organisatie een jaar de tijd had om te bepalen welke medewerkers benodigd en geschikt zouden zijn voor de toekomstige organisatie.

De nieuwe activiteiten, binnen WOZL, zijn gestart op 19 oktober 2012.

Bij de aanbidding van deze overeenkomst is meegedeeld dat met de medewerkers in dat jaar op meerdere momenten gesproken zou worden over functioneren.

Bij de start zijn er individuele gesprekken gevoerd met de 115 medewerkers en is een aanbod gedaan, waarbij primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn versoberd. Met de arbeidsvoorwaarden is aansluiting gezocht bij de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Heerlen.

In de aanbiedingsbrief zijn “gebleken geschiktheid” en “economische reden” genoemd voor een eventueel contract voor onbepaalde tijd, na 18 oktober 2013. Op basis van de uitgangspunten en doelstellingen in het bedrijfsplan WOZL, moet WOZL transformeren tot een andere organisatie. De lopende processen moeten worden beoordeeld op inhoud en afgestemd op de toekomst. Vast is komen te staan dat dienstverleningen beperkt worden, processen worden geoptimaliseerd en de bezetting hierop aangepast dient te worden. Bij het beoordelen van de geschiktheid van medewerkers is die beoordeling daarom tevens gericht op de functie, functie-inhoud en op de prestaties van de individuele medewerker voor de toekomstige organisatie.

Pas vanaf april 2013, ruim 5 maanden na indiensttreding van de 115 cao-medewerkers, was de directie van WOZL voltallig, met de komst van het Hoofd HR/Mensontwikkeling.

Daardoor was de resterende tijd te beperkt voor het opzetten van een compleet FUWA-systeem en het voeren van 3 functioneringsgesprekken, mede door het ontbreken van functieprofielen en de bovengenoemde onduidelijkheid omtrent de definitie van geschiktheid. Om die reden is er voor gekozen om een systeem in te richten, ter onderbouwing van de invulling van de toekomstige organisatie, om tot besluitvorming te komen ten aanzien van het continueren van de arbeidsovereenkomsten en om daar uitleg over te kunnen verstrekken.

In mei/juni heeft de directie alle medewerkers erover geïnformeerd dat medio augustus helderheid omtrent hun toekomst zou worden verstrekt.

In deze periode hebben diverse informatiebijeenkomsten plaatsgevonden in diverse gremia o.a. managementteam, P&O-adviseurs, COR en OR, ook met het voltallige personeel. Daarbij is het te volgen proces nader toegelicht.

Op basis van de uitkomsten van het hierboven beschreven systeem en de input van leidinggevenden en afdeling HR, heeft de directie de selectie gemaakt voor 3 categorieën, te weten:

- 1. Geen verlenging van het dienstverband na 18 oktober 2013 (34 medewerkers) en vrijstelling van werk
- 2. Verlenging voor bepaalde tijd (17 medewerkers)
- 3. Vast dienstverband (60 medewerkers)

\*Excl. medewerkers GR, pensionering en medewerkers die de organisatie op eigen verzoek hebben verlaten.

De groep waarvan het dienstverband na 18 oktober 2013 niet wordt verlengd, betreft de medewerkers die niet geschikt zijn bevonden en de boventallige medewerkers.

Conform toezegging en planning hebben er in week 33 (12-16 augustus 2013) met alle 111 CAO-ers persoonlijke gesprekken plaatsgevonden.

Deze gesprekken zijn gevoerd door Hoofd HR | Mensontwikkeling en Hoofd Bedrijfsvoering in bijzijn van een P&O-adviseur.

Medewerkers die de organisatie verlaten, zijn gelijktijdig - persoonlijk en per brief - geïnformeerd over het door WOZL ontwikkelde nazorg-programma waaraan men op vrijwillige basis kan deelnemen. In het kader van persoonlijke nazorg is elke medewerker, naar behoefte, direct na het gesprek opgevangen door een P-consulent.

Gebleken is dat in de gesprekken die door het hoofd HR/Mensontwikkeling, in bijzijn van de P&O-adviseur, werden gevoerd, te weinig ruimte werd gegeven aan het opvangen van de eerste emoties. Die liepen daardoor te hoog op bij zowel de medewerker als de P&O-adviseur. De directie heeft na overleg gezamenlijk besloten de resterende gesprekken te laten voeren door het hoofd Bedrijfsvoering en de betreffende P&O-adviseur. De directie betreurt dat dit zo gelopen is.”

### **Bevindingen en conclusies van het DB**

Het DB constateert dat er door de directie redenen zijn gegeven voor het niet voeren van de functioneringsgesprekken met alle medewerkers in de omvang zoals aanvankelijk voorzien. Maar dit is noch met medewerkers noch met het bestuur gecommuniceerd. Het DB betreurt dit.

Er is weliswaar in aanbiedingsbrieven en tijdens bijeenkomsten óók gesproken over economische omstandigheden als selectie-criterium, maar het was voor medewerkers onvoldoende helder dat boventalligheid een rol speelde bij het al dan niet verlengen van het arbeidscontract. Hierover is onvoldoende gecommuniceerd. Het DB stelt vast dat een aantal gesprekken over het al dan niet verlengen van het arbeidscontract slordig en onzorgvuldig is gevoerd. Met daarnaast te weinig empathie voor de emoties die bij medewerkers optraden.

Het DB is teleurgesteld over de gang van zaken, temeer daar is gekozen voor een mensontwikkelbedrijf, weliswaar primair voor sw-medewerkers maar dat geldt, mede gelet op de door het DB vastgestelde kernwaarden, ook voor alle andere medewerkers.

Gezien deze bevindingen, heeft het DB

- De directie opgedragen uiterlijk 12 september 2013 een plan te presenteren om mensontwikkeling op een andere en betere wijze in te richten en aan te sturen.
- De directie opgedragen in oktober een communicatieplan te presenteren, om de interne en externe communicatie aanzienlijk te verbeteren en te borgen.
- Besloten dat de 34 medewerkers wiens arbeidscontract niet wordt verlengd, voor dezelfde begeleiding in aanmerking komen als die destijds aan hun voormalige collega's van Licom NV is geboden die - als gevolg van het faillissement van Licom NV - door de curator zijn ontslagen.

Concluderend, betreurt het DB de gang van zaken, maar stelt vast dat waar sprake is van disfunctioneren en boventalligheid bij cao-medewerkers, ook bij een meer correcte en meer zorgvuldige uitvoering van het proces de uitkomst helaas niet anders zou zijn geweest.

Heerlen, 30 augustus 2013

## **Raadsinformatiebrief inzake WOZL d.d. 03/12/2013**

**Onderzoek naar cao-ontslagen** - Gevraagd extern juridisch advies is helder en duidelijk over een eventueel onderzoek naar de cao-ontslagen. Zoals in een eerdere raadsinformatiebrief aangegeven, was het DB daar in principe toe bereid. Het juridisch advies acht onderzoek in deze fase binnen de juridische kaders echter zeer onverstandig en volstrekt onverantwoord. WOZL als bedrijf en de gemeenten als eigenaar riskeren - nu er nog gerechtelijke procedures lopen - bij het beschikbaar stellen van enige informatie zichzelf zeer te benadelen ten opzichte van de wederpartijen. Het DB acht die risico's zodanig groot dat men op dit moment afziet van een onderzoek. Voor het DB is het bedrijfsbelang nu leidend.

**Zwartboek** - Zo'n honderd klachten van de werkvloer zijn verzameld in een 'zwartboek' dat Vakbonden AbvaKabo FNV en ABW woensdag 27 november aanboden aan DB-voorzitter mevrouw Caroline Szalata. In de vergadering van het DB van 28 november kondigde de directie een plan van aanpak aan om de klachten uit dit zwartboek inhoudelijk op te pakken. De voortgang hiervan zal met de vakbondorganisaties regelmatig worden besproken

Heerlen, 3 december 2013

## **Raadsinformatiebrief inzake WOZL d.d. 03/06/15**

De kantonrechter heeft op 3 juni 2015 vonnis gewezen in de procedure die door 21 voormalige cao-medewerkers tegen WOZL werd ingesteld.

### **Vonnis**

De kantonrechter spreekt in zijn vonnis uit dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Dit betekent dat de 21 cao-medewerkers op het moment van indiensttreding een contract hadden voor onbepaalde tijd. Het jaarcontract eindigde dus niet automatisch na ommekomst van de periode van één jaar.

### **Overwegingen**

In zijn overweging geeft de kantonrechter aan dat:

Er naar zijn mening zodanige banden bestaan tussen Licom en WOZL, dat het door Licom verkregen inzicht in de hoedanigheden en geschiktheid van de werknemers kan worden toegerekend aan WOZL.

Doorslaggevend vond hij hierbij de volgende omstandigheden, namelijk

- A) aanwezigheid van ██████████ tijdens de selectiebijeenkomsten;
- B) de aanwezigheid van een laptop, waarmee de toegang zou kunnen worden verschaft tot Licom-dossiers. Niet relevant acht de kantonrechter dat van deze mogelijkheid geen gebruik is gemaakt.

Verder kijkt de rechter ook naar een door vakbonden georganiseerde aula-bijeenkomst waarbij hij aangeeft dat de indruk van het handelen van o.a. maatschappelijk medewerkers tijdens deze bijeenkomst gelijk moet worden gesteld met eigen inzicht in de hoedanigheid en geschiktheid van deze medewerkers.

### **Wat moet WOZL doen?**

De rechter draagt WOZL op om direct het vonnis uit te voeren. Dit betekent dat het salaris vanaf 19 oktober 2013 vermeerderd met verhoging en wettelijke rente dient te worden nabetaald tot 3 juni 2015. Verder moet WOZL de medewerkers terug te werk te stellen in hun overeengekomen functie en hun dienovereenkomstig te betalen.

Daarnaast is WOZL veroordeeld in de kosten van de procedures.

### **Acties**

De volgende acties zullen vanaf nu worden uitgevoerd:

- In kaart brengen van de gevolgen van het vonnis;
- Uitvoering geven aan het vonnis;
- Inventariseren oplossingsrichtingen;
- Bezien of instellen hoger beroep zinvol is.

De komende dagen zullen de acties in samenspraak met de Paulussen advocaten nader worden uitgewerkt.

Heerlen, 4 juni 2015



## **Raadsinformatie ivm vonnis opvolgend werkgeverschap, d.d. 12 juni 2015**

Het Dagelijks Bestuur heeft vandaag, 12 juni 2015, vertrouwelijk kennisgenomen van de eerste analyse naar aanleiding van het vonnis d.d. 3 juni 2015 van de kantonrechter te Maastricht. Deze analyse is tot stand gekomen naar aanleiding van een viertal overleggen. Hieraan namen enkele juristen en ambtenaren deel van deelnemende gemeenten en WOZL en haar advocaten. In dat kader is het DB geïnformeerd over de betekenis van dit vonnis en de mogelijke consequenties daarvan.

De gevolgen van dit vonnis zijn zeer complex, zowel organisatorisch, financieel, juridisch, als sociaal maatschappelijk.

Ongeacht de verdere besluitvorming moet WOZL in dit stadium binnen de gestelde termijnen invulling geven aan de uitvoering van het vonnis. Dat betekent dat een nabetaling van loon moet plaatsvinden, alsmede overleg over de terugkeer.

Het bestuur heeft het volgende afgesproken:

- De analyse van de gevolgen en eventuele vervolgstappen verder uitwerken;
- RIB naar aanleiding van deze 1e bijeenkomst opstellen en door te sturen ten behoeve van de gemeenteraden;
- Een collegenotitie op te stellen, zodat de hoofdlijnen van de eerste analyse vertrouwelijk gedeeld kunnen worden met de Colleges van de deelnemende gemeenten;
- De advocaat van WOZL contact zal opnemen met de advocaten van de betrokken werknemers.
- Het Dagelijks Bestuur komt vanaf nu wekelijks bijeen met betrekking tot deze kwestie.

Gedurende de komende periode zal u, zodra daar aanleiding voor is, opnieuw geïnformeerd worden.

Heerlen, 12 juni 2015

## **Raadsinformatiebrief inzake WOZL d.d. 29/06/15**

### **Stand van zaken m.b.t. vonnis opvolgend werkgeverschap**

Het bestuur van WOZL heeft opdracht gegeven om maximaal uitvoering te geven aan het vonnis en zet zich in om voor alle partijen tot een goede oplossing te komen.

Met de betrokken medewerkers en hun advocaten c.q. gemachtigden vindt hierover nauw en constructief overleg plaats.

Om dit proces goed te kunnen volgen, komt het bestuur van WOZL - voorlopig tot eind juli - elke week bij elkaar. In de eerdere raadsinformatiebrieven d.d. 4 juni en 12 juni bent u daarover geïnformeerd.

Het vonnis betreft de nabetaling van de salarissen van de ontslagen medewerkers vanaf 19 oktober 2013 (inclusief periodieke verhogingen en wettelijke rente) en het terug te werk stellen van de medewerkers in hun overeengekomen functie. Daarnaast moet het bestuur van WOZL zich beraden over de eventuele instelling van hoger beroep tegen het vonnis.

### **Nabetaling uiterlijk 6 juli mogelijk**

Het eerste deel van het vonnis, de nabetaling van het salaris, kan uiterlijk 6 juli worden afgerond. Voorwaarde is wel dat WOZL van de betrokken medewerkers uiterlijk op 30 juni de daarvoor noodzakelijke informatie over zijn of haar arbeidssituatie tussen 19 oktober 2013 en nu heeft ontvangen.

Vanaf juli worden de salarissen van deze medewerkers meegenomen in de reguliere maandelijkse salarisbetalingen van WOZL.

Het gaat om de medewerkers die hebben geprocedeerd, dan wel eerder in verweer zijn gekomen tegen hun ontslag.

### **Wedertewerkstelling gecompliceerder**

Het tweede onderdeel van het vonnis, de terugkeer op de oude functie, zal in een aantal gevallen meer onderzoek vergen. Een aantal functies wordt sindsdien door anderen ingevuld of bestaat binnen WOZL niet meer, omdat commerciële bedrijfsactiviteiten zijn vervreemd en WOZL verder wordt afgebouwd.

Partijen hebben de intentie uitgesproken om met elkaar uitgebreid alle mogelijkheden te willen verkennen en ruimte te creëren voor een voor alle medewerkers passende oplossing. Daar is meer tijd voor nodig dan de door de rechter vastgestelde deadline. De advocaten van de betrokken medewerkers hebben met instemming gereageerd op het voorstel om hiervoor de termijn tot 1 oktober te verlengen.

### **Hoger beroep**

Tenslotte: de aandacht en energie is nu vooral gericht op het proces om met alle medewerkers tot een passende oplossing te komen. Er is nog geen besluit genomen over het al dan niet in hoger beroep gaan tegen het vonnis van de kantonrechter. Daar zijn en worden nadere adviezen over ingewonnen. De termijn om in hoger beroep te gaan, sluit op 3 september, drie maanden na het vonnis, en heeft geen opschortende werking voor de uitvoering van dit vonnis.

Heerlen, 29 juni 2015

## **Raadsinformatiebrief inzake WOZL d.d. 10/11/15**

**2e Begrotingswijziging 2015 GR WOZL** - De 2e begrotingswijziging 2015 is op 22 oktober behandeld door het DB van WOZL en moet in december door het AB worden vastgesteld, nadat de gemeenten er hun zienswijze op hebben kenbaar gemaakt. Ze is of zal daartoe dezer dagen door de Colleges van B&W naar de gemeenteraden worden doorgeleid.

Aanleiding voor deze begrotingswijziging is een aantal onvoorziene ontwikkelingen in het lopende jaar. Substantieel in dit verband zijn de uitvoeringskosten van het gerechtelijk vonnis m.b.t. Opvolgend Werkgeverschap. Dat vonnis d.d. 3 juni hield in dat alle in oktober 2013 ontslagen medewerkers met terugwerkende kracht weer op hun eigen functie moesten worden teruggeplaatst en recht hadden op volledige nabetaling van de achterstallige salarissen, inclusief periodieke verhogingen en wettelijke rente. We hebben u daarover en over de voortgang eerder geïnformeerd middels enkele raadsinformatiebrieven.

De nabetalingen zijn begin juli 2015 afgerond. En met bijna alle betrokkenen zijn in goed overleg afspraken gemaakt over beëindiging van hun dienstverband bij WOZL, waarbij per werknemer maatwerkafspraken zijn gemaakt. Hiermee is een oplossing bereikt voor de gevolgen van de gerechtelijke uitspraak en wordt voorkomen dat binnen WOZL mogelijk een reorganisatie zou moeten worden doorgevoerd.

Het totaalbeeld van de kosten - nabetaling van de achterstallige salarissen, doorbetaling reguliere salarissen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, individuele regelingen, pensioenpremies en sociale lasten - is nu compleet. De post komt uit op 5,6 miljoen euro.

Dat bedrag is volledig verwerkt in de 2e begrotingswijziging 2015, al loopt een klein deel van deze kosten door tot in het begrotingsjaar 2016.

Heerlen, 10 november 2015

## **Raadsinformatiebrief inzake WOZL d.d. 10/12/15**

### **Stand van zaken m.b.t. uitvoering vonnis Opvolgend werkgeverschap**

Met alle 28 medewerkers die zich op goede gronden op het gerechtelijk vonnis Opvolgend werkgeverschap d.d. 3 juni 2015 konden beroepen, zijn de afspraken over beëindiging van het dienstverband bij WOZL in goed overleg afgerond en vastgelegd. Ook de bedenkttermijnen die vervolgens in acht werden genomen, zijn verstreken, waarmee de afspraken definitief zijn. Het DB van WOZL hecht eraan te benadrukken dat, gegeven zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid, met alle betrokken medewerkers een oplossing is bereikt die aansluit bij de persoonlijke omstandigheden.

Het is daarom nu mogelijk het met de uitspraak gemoeide totaalbedrag te specificeren. Het bedrag van € 5,609 miljoen is als volgt samengesteld:

- € 3,307 miljoen aan lonen (inclusief sociale lasten, wettelijke rente en wettelijke verhoging),
- € 0,371 miljoen aan vakantiegeld en eindejaarsuitkeringen,
- € 0,383 miljoen aan pensioenpremies,
- € 1,548 miljoen aan ontslagvergoedingen.

### **Geen hoger beroep**

Nu de afspraken met alle betrokken medewerkers definitief zijn, heeft het DB besloten het hoger beroep tegen het vonnis - dat pro forma was ingesteld - niet door te zetten.

De overwegingen om het hoger beroep niet door te zetten maar in plaats daarvan regelingen te treffen met de betrokken personen, zijn van praktische aard. De kans dat het vonnis van de rechtbank Maastricht in hoger beroep zou worden vernietigd, wordt op basis van bij derden (niet zijnde Paulussen Advocaten) nader ingewonnen juridisch advies meer dan alleen maar goed verdedigbaar geacht. Maar zo'n procedure kan jaren duren. En het is door het DB vervolgens sociaal onverantwoord geacht om - bij een voor WOZL gunstige uitspraak van een hogere instantie - van de betrokken medewerkers na enkele jaren alsnog terugbetaling te eisen van de achterstallige salarissen die ze intussen op basis van het vonnis hebben ontvangen. Daarom wordt het hoger beroep niet doorgezet en accepteert het DB de uitspraak van de rechtbank Maastricht.

Heerlen, 10 december 2015