Aan: het Algemeen Bestuur van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant

Onderwerp: overname Wsw-medewerkers van NLW

Van: de secretaris

1. Inleiding.

Op 1 januari 2027 sluit NLW in Venray de deuren. Bij NLW zijn dan[1] in het kader van de Wsw 7 personen werkzaam die woonachtig zijn in de gemeente Land van Cuijk. Omdat de gemeente Land van Cuijk de uitvoering van de Wsw heeft overgedragen aan het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant (verder in dit memo aangeduid als "schap"), heeft het schap een inspanningsverplichting om deze groep een aanbod te doen om in dienst te treden bij het schap. In paragraaf 2 van dit memo wordt geschetst wat deze inspanningsverplichting inhoudt. In paragraaf 3 van dit memo wordt geschetst wat de juridische positie is van de betreffende groep medewerkers. In paragraaf 4 wordt concreet ingegaan op de huidige financiële positie per medewerker. Paragraaf 5 bevat ten slotte een voorstel voor een concreet aanbod.

2. Naadloze overgang.

De regeling inzake naadloze overgang betekent in dit verband dat de medewerkers van NLW, die woonachtig zijn in de gemeente Land van Cuijk, het schap kunnen verzoeken om ze een passende arbeidsovereenkomst Wsw aan te bieden. Het is dan de bedoeling dat die nieuwe arbeidsovereenkomst naadloos aansluit op de oude met NLW. Met naadloos is bedoeld dat de nieuwe overeenkomst in tijd precies aansluit op de oude. Als de oude eindigt op 31-12-2026, dan start de nieuwe op 01-01-2027. Naadloos wil in dit verband niet zeggen dat de oude arbeidsvoorwaarden een op een ongewijzigd moeten worden overgenomen. Het aanbod moet passend zijn gelet op de inhoud van de werkzaamheden en in het verleden gemaakte afspraken. Uiteraard moet het aanbod in overeenstemming zijn met de Wsw en Cao Wsw. Deze regeling vindt zijn basis in het oude artikel 10 [2] van de Wsw en het huidig artikel 3.4 van de Cao Wsw.

3. Juridische positie van de medewerkers.

De medewerkers die hier bedoeld zijn, zijn nu nog in dienst van NLW. NLW is een openbaar lichaam ingesteld op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen.

[1] Op 31-12-2026 gaat een persoon uit dienst. Zij is in de overzichten verder niet meegenomen.
[2] Vervallen per 01-01-2015

Tussen de medewerkers en NLW bestaan privaatrechtelijke arbeidsovereenkomsten. Deze arbeidsovereenkomsten eindigen niet automatisch. Hiervoor gelden de normale privaatrechtelijke bepalingen. De medewerkers kunnen ons schap verzoeken om een passend aanbod of het schap kan zo een aanbod doen. Als het aanbod wordt geaccepteerd ontstaan nieuwe arbeidsovereenkomsten Wsw tussen de medewerkers en het schap en kunnen de oude arbeidsovereenkomsten tussen de medewerkers en NLW worden beëindigd. De medewerkers kunnen er echter ook om voor hun moverende redenen voor kiezen om geen aanbod te vragen van ons schap of een gedaan aanbod niet te accepteren. Wat dan?

Dan eindigen voorlopig de arbeidsovereenkomsten niet en lopen gewoon door. NLW is als formeel werkgever dan aan zet en kan proberen de arbeidsovereenkomsten op te zeggen via UWV of te laten ontbinden door de rechter. Als de arbeidsovereenkomsten al beëindigd kunnen worden, dan dient ook rekening gehouden te worden met door NLW te betalen transitievergoedingen en eventuele aanvullende schadevergoedingen. Wellicht geven individuele medewerkers daar de voorkeur aan boven een aanbod van het schap. NLW als gemeenschappelijke regeling zal zich ook moeten realiseren dat de GR niet ontbonden kan worden zo lang de GR verplichtingen heeft.

Dus:

Van het schap mag verwacht worden dat er op persoonsniveau passende aanbiedingen worden gedaan.

Het is vervolgens aan de individuele medewerker om het aanbod wel of niet te accepteren.

4. Financieel overzicht.

In het bijgevoegde Excel-overzicht is op persoonsniveau aangegeven wat de aard van de plaatsing is, welke arbeidshandicapcategorie van toepassing is, wat de omvang van de arbeidsovereenkomst is en wat hun leeftijd is. Verder is financiële informatie opgenomen over aan de persoon gekoppelde kosten en opbrengsten. Hierbij zijn de volgende aannames gehanteerd:

Wsw-subsidie per SE € 43.538,- per jaar.

Bij de omrekening van detacheringsvergoeding per uur naar maandvergoeding is gerekend met uurtarief x gewerkte uren per week x 52 x 0,8 : 12.

Bij interne plaatsingen is uitgegaan van 30 % loonwaarde. Deze zijn als fictieve inkomsten meegenomen.

Met inkomsten uit no-risk is geen rekening gehouden.

De afstanden woon-werk zijn voor 3 personen 7 km enkele reis, voor 3 personen 11 km enkele reis en voor 1 persoon 13 km enkele reis. De reiskosten zijn in dit verband dan ook verwaarloosbaar en niet verder meegenomen.

Indirecte kosten en overhead zijn niet meegenomen.

Uitgaande van bovenstaande aannames biedt een naadloze overgang van de groep met instandhouding van de huidige arbeidsvoorwaarden vooralsnog € 8.856,83,- per maand aan financiële ruimte voor eventuele aanvullende kosten voor IBN. Dit lijkt zeer aantrekkelijk.

5. Aanbod Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant.

Voorgesteld wordt het volgende aanbod te doen:

Kijkend naar de toepasselijke inschalingen kan geconcludeerd worden dat er geen buitensporige arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn en kunnen de huidige primaire arbeidsvoorwaarden worden gegarandeerd.

3 medewerkers zijn nu bij NLW intern geplaatst. Deze 3 medewerkers worden door IBN passend herplaatst. Hierbij wordt rekening gehouden met woon-werk afstand en beperkingen. De feitelijke plaatsing (aard en plaats) is onderdeel van het aanbod, zodat de medewerkers weten waar ze ja of nee tegen zeggen.

4 medewerkers zijn gedetacheerd. Indien de medewerkers dat wensen en de inlener die mogelijkheden biedt kunnen ze onder dezelfde voorwaarden daar blijven. Als dat niet lukt, biedt IBN een nieuwe passende plek. Ook hier wordt rekening gehouden met woon-werk afstand en beperkingen.