

MEMO OPRICHTING ONDERSTEUNINGSTEAM

Van: Charlotte Fruytier, Fruytier Arbeidsrecht
Betreft: Juridische aandachtspunten bij de oprichting door de gemeente van een ondersteuningsteam bij zorgvragen kinderen/jongeren en gezinnen

1 Inleiding

- 1.1 Met het oog op de decentralisatie van jeugdzorgtaken naar de gemeenten per 1 januari 2015 wensen de gemeenten een ondersteuningsteam ('OT') op te richten. Dit OT biedt ondersteuning bij zorgvragen aan kinderen/jongeren van 0-23 jaar en hun gezinnen. Naast de gemeenten zijn enkele samenwerkingsverbanden in het onderwijs belanghebbend bij de oprichting van het OT en het takenpakket, met het oog op de decentralisatie passend onderwijs per 1 augustus 2014.
- 1.2 Voor een toekomstbestendig OT is het van belang een goede organisatievorm te kiezen, waarbij de belangen van de diverse stakeholders zijn gewaarborgd. De gemeenten werken al met een pilot voor het OT waarbij verschillende medewerkers – in dienst bij diverse zorgaanbieders in de regio – betrokken zijn. Deze medewerkers dienen zoveel mogelijk behouden te blijven en in dienst te treden van het OT. Het OT zou bij voorkeur begin 2015 reeds voor het grootste gedeelte operationeel moeten zijn.
- 1.3 Dit memo behandelt een aantal juridische en praktische aspecten die bij de vorming van het OT van belang zijn. De volgende onderwerpen komen aan de orde:
 - juridische organisatievorm OT (*paragraaf 2*);
 - overgang van onderneming bij instroom medewerkers? (*paragraaf 3*);
 - arbeidsvoorwaarden medewerkers (*paragraaf 4*);
 - actielijst (*paragraaf 5*).

2 Juridische organisatievorm OT

- 2.1 Het OT is een organisatie waarbij de betrokken gemeenten betrokken zijn en blijven. Dit betekent dat de invloed van deze gemeenten gewaarborgd zal moeten zijn. Verder is van belang dat het OT zelfstandig zijn taken zal kunnen uitoefenen en daarmee op enige afstand van de gemeenten dient te staan. Tenslotte moet het OT medewerkers in dienst nemen, en zal het in staat moeten zijn tot zelfstandige deelname aan het private verkeer.
- 2.2 De keuze die de gemeenten dienen te maken met het oog op het bovenstaande is in de eerste plaats die tussen het vormgeven van het OT middels een gemeenschappelijke regeling of middels een private rechtsvorm.

Gemeenschappelijke regeling

- 2.3 De regering geeft blijkens de wetsgeschiedenis bij de Wet gemeenschappelijke regelingen ('Wgr') de voorkeur aan publiekrechtelijke rechtsvormen, welke voorkeur met name wordt ingegeven door de waarborgen voor het gebruik van bevoegdheden, besluitvormingsstructuren, democratische controle en openbaarheid van bestuur. Desondanks wordt er in de afgelopen decennia steeds vaker gekozen voor het oprichten van private rechtspersonen. In literatuur en jurisprudentie wordt in dit verband de zogenaamde 'tweewegenleer' aanvaard. Deze leer houdt in dat de overheid vrijelijk gebruik kan maken van privaatrechtelijke vormen voor de behartiging van publiekrechtelijke belangen, ook in gevallen waarin voor die behartiging een publiekrechtelijke weg openstaat, tenzij de desbetreffende regeling een exclusief karakter draagt. Het bestuur heeft dus in beginsel een keuzemogelijkheid.
- 2.4 Gelet op het doel van het OT moet bij toepassing van de Wgr worden gekozen voor de zwaarste variant van de gemeenschappelijke regeling, het openbaar lichaam. Het bestuur van dit lichaam kan zelfstandig deelnemen aan het rechtsverkeer, overeenkomsten sluiten en personeel in dienst nemen. Gemeenten kunnen vrijwel al hun taken en bevoegdheden overdragen aan een gemeenschappelijke regeling met een openbaar lichaam. Een van de nadelen is de verplicht voorgeschreven bestuursstructuur, die de gemeenten weinig vrijheid geeft flexibiliteit in de bestuursstructuur te brengen. Een ander nadeel is dat het OT bij de keuze voor een gemeenschappelijke regeling 'dicht' bij de gemeenten blijft staan, niet alleen qua aansturing en verantwoordelijkheid, maar ook wat de positie van de medewerkers betreft. De medewerkers zullen wellicht een ambtelijke aanstelling krijgen, en onder de werking van de (rechtspositieregeling gemeente op basis van de) CAR/UWO gaan vallen met alle extra plichten en verantwoordelijkheden van dien voor de gemeenten (denk bijvoorbeeld aan de plichten van de gemeenten ten opzichte van de ambtenaar in geval van een reorganisatie), zeker als zij vanuit de gemeenten gedetacheerd worden naar de gemeenschappelijke regeling. Overigens is het ook mogelijk om werknemers binnen een gemeenschappelijke regeling op basis van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst werkzaam te laten zijn. Aandachtspunt wat de wijze van financiering door de gemeenten betreft is dat deze in een gemeenschappelijke regeling in het algemeen beter kan worden vastgelegd dan in een private rechtspersoon.
- 2.5 De Wet gemeenschappelijke regelingen en de Wet financiering decentrale overheden¹ bevatten regelingen en richtlijnen wat de financiering en verantwoording van die financiering betreft. Wet- en regelgeving schetsen duidelijke kaders ten aanzien van risicobeheersing en transparantie, zoals richtlijnen wat begrotingen en jaarrekeningen betreft en de wijze van toezicht op de financiën. Verder moet een gemeenschappelijke regeling worden aangemeld voor deelname aan schatkistbankieren (de verplichting van decentrale overheden om middelen aan te houden bij het Ministerie van Financiën).

¹ Dit zijn de belangrijkste wetten. Het wettelijk kader is echter breder, en omvat ook een aantal uitvoeringsregelingen en besluiten.

- 2.6 Dit betekent uiteraard niet dat dergelijke verplichtingen bij de oprichting van een stichting niet zouden spelen; wel dient in de statuten (of in een bijlage daarbij, bijvoorbeeld in de vorm van een separaat Treasurystatuut) duidelijk te worden vastgelegd hoe de financiering en het toezicht daarop wordt vormgegeven en gewaarborgd. Genoemde wetgeving en uitvoeringsregelingen kunnen bij het opstellen van de statuten uiteraard als richtlijn gebruikt worden.

Private rechtsvorm

- 2.7 Als de organisatie, beleidsvorming, en uitvoering van de taken op enige afstand van de samenwerkende gemeenten zal moeten staan, ligt de keuze voor een private samenwerkingsvorm meer voor de hand. Bij een gemeenschappelijke regeling zijn het college en de gemeenteraad sterk inhoudelijk betrokken bij de beleidsvorming. Bij een private rechtsvorm staat dit wat meer op afstand. Aandachtspunt blijft de sturingsrelatie van de gemeente met de private organisatie. Aanbevelingen hiervoor zijn te vinden in het 'Gemeente Governance • Handboek Verbonden Partijen' (Deloitte, 2006). Dit handboek bevat voorstellen om als gemeente 'in control' te zijn over de verbonden partijen en om de relatie met deze partijen inzichtelijk te maken, zodat bijvoorbeeld problemen als vermenging van mogelijk tegenstrijdige belangen kunnen worden voorkomen. Het is van belang om op het punt van sturing van en invloed op de private rechtspersoon duidelijke en concrete ideeën te vormen en een helder beleid te voeren.
- 2.8 Tot oprichting van een private rechtspersoon wordt besloten als dat 'in het bijzonder aangewezen moet worden geacht voor de behartiging van het daarmee te dienen openbaar belang'. Op grond van artikel 160 Gemeentewet dient Gedeputeerde Staten goedkeuring te verlenen als een gemeente besluit een private rechtspersoon op te richten. Voorafgaand dient de Gemeenteraad in de gelegenheid te worden gesteld wensen en bedenkingen ter kennis van B&W te brengen. In de goedkeuringsprocedure wordt getoetst of de gemeente het vereiste, dat het gebruik van een rechtspersoon bijzonder is aangewezen voor de behartiging van het daarmee te dienen openbare belang, voldoende en overtuigend heeft gemotiveerd.
- 2.9 Van belang daarbij is de wijze waarop gestalte wordt gegeven aan de gekozen rechtsvorm, en of voldaan wordt aan de eisen van democratische besluitvorming, openbaarheid en controle bij de toekenning van rechten en verplichtingen en bij het verdelen van taken en verantwoordelijkheden. Nagedacht moet worden over de waarborgen die nodig zijn in het geval de private weg wordt gekozen. Sprake moet zijn van democratische legitimatie, kenbaarheid en helderheid van de bestuurlijke organisatie voor de burger. Hoewel vrijwel alle verzoeken worden gehonoreerd, verdient het bovenstaande aandacht, voor de motivering van het goedkeuringsverzoek tot oprichting van de rechtspersoon en ook bij de vormgeving van de statuten van de rechtspersoon.

Stichting

- 2.10 Bij de keuze voor een private rechtspersoon ligt het oprichten van een stichting het meest voor de hand ten opzichte van oprichting van een andere private rechtspersoon. Een stichting wordt vaak opgericht voor het bereiken/uitvoeren van een bepaalde maatschappelijke doelstelling. Deze doelstelling wordt vastgelegd in de statuten. De stichting biedt slagkracht en flexibiliteit, onafhankelijkheid, en kan zelfstandig deelnemer zijn aan het rechtsverkeer. De onafhankelijkheid en transparantie, maar ook de gemeentelijke belangen kunnen op een goede wijze worden gewaarborgd. Voorts biedt de stichting de mogelijkheid tot een gelijkwaardige inbreng van alle betrokkenen, en kan de financiële en formele verantwoordelijkheid worden gescheiden. Het oprichten van een stichting brengt relatief lage kosten met zich. Verder ontbreekt een commercieel doel ('winstoogmerk'). Dit betekent niet dat een stichting geen winst zou kunnen maken, maar eventuele winst vloeit terug in de stichting en dient te worden gebruikt voor het uitvoeren van het gestelde statutaire doel. Ten slotte kan een stichting subsidie ontvangen.
- 2.11 Van belang is de verdeling van de bevoegdheden voor enerzijds de colleges en anderzijds een professioneel en deskundig bestuur. Aan de samenwerkende gemeenten kan een recht worden toegekend tot consultatie of advisering of zelfs het recht om bepaalde voorgenomen besluiten af te keuren. Ook kan worden bepaald dat het bestuur van de stichting zich dient te houden aan bepaalde richtsnoeren die door de samenwerkende gemeenten worden vastgesteld. De gemeenten moeten invloed houden op de ontwikkeling van kaderstellend beleid, visie en strategie.
- 2.12 De openbaarmaking van informatie die de gemeente ontvangt van de privaatrechtelijke rechtsvorm zal niet altijd openbaar overlegd kunnen worden. De informatieverplichtingen van het bestuur van een private rechtsvorm richting de betrokken colleges en gemeenteraden gaan minder ver dan die bij een gemeenschappelijke regeling. De Wet gemeenschappelijke regelingen kent een inlichtingenplicht van het gemeenschappelijk orgaan en ook van de leden van het gemeenschappelijk orgaan. Daaraan gekoppeld is een inlichtingenrecht voor raadsleden en eventueel collegeleden. Verder geldt dat documenten, besluiten en vergaderingen van een gemeenschappelijk orgaan openbaar zijn.²
- 2.13 Het privaatrecht kent – in tegenstelling tot het publiekrecht – niet het recht van de gemeenteraad of individuele raadsleden om inlichtingen te vragen aan het bestuur van de stichting. Wil men dus inlichtingen krijgen als raadslid, dan zal het college via artikel 169 Gemeentewet, respectievelijk de burgemeester via artikel 180 Gemeentewet, om inlichtingen moeten worden gevraagd. Het is dan mogelijk dat het college of de burgemeester niet over de gevraagde informatie beschikt en deze dus ook niet ter beschikking kan stellen.

² Op grond van de Grondwet, Gemeentewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Wet gemeenschappelijke regelingen.

- 2.14 Ook dit punt zal via transparante en duidelijke afspraken met het bestuur in de statuten vormgegeven moeten worden, omdat een specifiek wettelijk kader ontbreekt. En tenslotte is het niet altijd mogelijk om vast te leggen dat een gemeenteraad de gevraagde informatie zal kunnen ontvangen. Met het oog daarop is het van belang in de statuten vast te leggen hoe de democratische legitimatie gewaarborgd is, hetgeen met name zal zitten in de invloed van de gemeenten op het beleid en de richtlijnen die zij aan het bestuur zullen kunnen geven.
- 2.15 Het oprichten van een stichting geschiedt door een notaris. Bij de keuze van een notaris is het van belang na te gaan of deze ervaring heeft met het oprichten van rechtspersonen voor de overheid. Niet alleen omdat aan een aantal (extra) formele vereisten dient te worden voldaan bij oprichting die de notaris bekend dienen te zijn, maar ook omdat de gemeenten en de notaris samen moeten zorgdragen voor statuten waarin het bovenstaande goed is verwerkt, en overleg zal moeten plaatsvinden op welke wijze de bestuurlijke lijnen en verantwoordelijkheden het beste worden gewaarborgd.

3 Overgang van onderneming bij instroom medewerkers?

- 3.1 Het OT (de pilot) bestaat momenteel uit medewerkers die afkomstig zijn van diverse zorgaanbieders uit de regio. Zij werken over het algemeen zo'n 75% van hun werktijd ten behoeve van het OT en de overige 25% voor de eigen werkgever. De medewerkers zijn inmiddels volledig ingewerkt en functioneren goed. Voor een soepele voortgang van het OT is het daarom van belang dat deze medewerkers voor het OT behouden kunnen blijven. Een belangrijk punt voor de gemeenten is daarom de medewerkers op korte termijn zekerheid te kunnen geven over voortgang en inrichting van het OT, ook wat arbeidsvoorwaarden betreft, zodat de medewerkers zullen kiezen voor een dienstverband met het OT, en niet terugkeren naar de eigen werkgever. Ik kom hier in paragraaf 4 op terug.
- 3.2 Om zeker te stellen dat juist deze medewerkers blijven, moet eerst worden nagegaan of in enkele of alle gevallen sprake zou kunnen zijn van overgang van onderneming. Als dat het geval is, betekent dit dat de 'leverende' organisatie (de 'overdrager') alleen die medewerkers zal laten overgaan die al voornamelijk met soortgelijke werkzaamheden bezig zijn binnen de eigen organisatie, en die – gelet op mogelijke reorganisaties binnen die organisaties – in aanmerking blijven komen voor een dienstverband. Dit zouden andere medewerkers kunnen zijn dan die op dit moment werkzaam zijn bij het OT. Verder geldt dat als deze medewerkers overgaan, dat dit met behoud van de eigen arbeidsvoorwaarden (en diensttijd) is, zodat het OT geconfronteerd kan worden met medewerkers die een scala aan verschillende arbeidsvoorwaarden meebrengen. Het 'gelijktrekken' van die arbeidsvoorwaarden is geen eenvoudige zaak, omdat harmonisatie van arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van een overgang van onderneming in beginsel niet is toegestaan. Een volledige harmonisatie kan dan ook geruime tijd in beslag nemen.
- 3.3 Bij overgang van onderneming gaat het – kortgezegd – om overgang van (een deel van) een onderneming (economische eenheid) als gevolg van een

overeenkomst, fusie of splitsing, waarbij de onderneming haar identiteit behoudt (artikelen 7:662 e.v. Burgerlijk Wetboek). Het begrip 'economische eenheid' wordt ruim uitgelegd; het moet gaan om een economische activiteit met een eigen doelstelling en identiteit. Er moet een 'lopend bedrijf' worden overgenomen; het enkele overnemen van een of meer werknemers is onvoldoende om daartoe te concluderen. Wel geldt dat in sommige gevallen juist die werknemers het lopende bedrijf vormen omdat zij zich alleen met de betreffende activiteit bezig hielden, en andere activa niet bepalend zijn bij het vormen van de identiteit (bijvoorbeeld de overname van enkele schoonmakers, die met elkaar de schoonmaakdienst vormden bij het overdragende bedrijf). Het enkele overnemen van werknemers kan leiden tot een overgang, maar alleen als de nieuwe ondernemer (de verkrijger) niet alleen de betrokken activiteit voortzet, maar ook een wezenlijk deel – qua aantal en deskundigheid – van het personeel overneemt dat zijn voorganger speciaal voor die taak had ingezet.

- 3.4 Verder is van belang dat het overnemende bedrijf de activiteiten op eenzelfde wijze voortzet. De identiteit moet worden 'bewaard'. Dat wordt niet alleen bepaald door de activiteit van de verkrijger, maar ook door de personeelssamenstelling, de leiding, de taakverdeling, de bedrijfsvoering, of wanneer die er zijn, de beschikbare productiemiddelen bij de verkrijger. De eis van identiteitsbehoud moet beperkt worden uitgelegd volgens het Hof van Justitie (arrest Klarenberg, HvJ EG 12 februari 2009, JAR 2009/92), om te voorkomen dat de bescherming van de Richtlijn (2001/23) teveel wordt ingeperkt. Dit betekent dat ook sprake kan zijn van een overgang als de verkrijger de overgenomen economische entiteit ontbindt en integreert binnen zijn eigen structuur. De functionele band die voor de overgang bestond tussen de onderling samenhangende en elkaar aanvullende (productie)factoren (in dit geval de medewerkers) dient ook na de overgang behouden te blijven. De handhaving van een dergelijke functionele band tussen de verschillende overgegangene factoren biedt de verkrijger de mogelijkheid om deze, zelfs na integratie, te gebruiken om dezelfde of soortgelijke economische activiteit voort te zetten.
- 3.5 Het kan voorkomen dat wel een wezenlijk deel van de werknemers in dienst treedt bij de organisatie die de activiteiten gaat uitvoeren, maar dat toch niet gesproken kan worden van behoud van identiteit. Dit kan zich voordoen als de activiteiten na de overgang op een heel andere manier worden georganiseerd en ook worden toebedeeld aan andere werknemers. Voor beantwoording van de vraag of sprake is van een overgang van onderneming is van belang om te kijken of de functionele band die tussen de werknemers die zijn overgegaan naar de nieuwe organisatie bestond voor de overgang, nog steeds bestaat na de overgang (of zij bijvoorbeeld met een bepaald doel, in dezelfde samenstelling en met eenzelfde soort werkzaamheden blijven samenwerken). De handhaving van een dergelijke functionele band biedt de nieuwe organisatie de mogelijkheid om dezelfde of soortgelijke economische activiteit voort te zetten. In dat geval is sprake van behoud van identiteit, en dus van een overgang van onderneming.
- 3.6 Concreet betekent dit in het geval van indienstneming van medewerkers voor het OT dat goed bekeken moet worden welke werkzaamheden zij bij hun huidige organisatie verrichten, en of deze werkzaamheden een op een worden

overgenomen in het OT, en op dezelfde wijze worden voortgezet, in eenzelfde soort samenstelling.

- 3.7 Van belang is naar mijn mening dat de scope van werkzaamheden van het OT anders en breder is dan de zorg die nu door de diverse zorgaanbieders wordt geboden. En dat de werknemers derhalve een andersoortig en breder takenpakket krijgen dan zij bij de eigen werkgever hadden. Van belang is dat niet gesteld kan worden dat het OT een geheel van werkzaamheden bij iedere zorgaanbieder 'wegplukt' met de daarbij behorende medewerkers om die werkzaamheden vervolgens onder te brengen bij de eigen organisatie en te integreren in een breder verband, waarbij de medewerkers wel hetzelfde soort werk blijven doen. Zoals ik het begreep, zijn deze mensen uitgekozen op ervaring en motivatie, maar zal de scope van de werkzaamheden toch een andere zijn. Daarin ligt een kernpunt. Als dit goed gemotiveerd en onderbouwd kan worden, dan kunnen de gemeenten zich op het standpunt stellen dat hier geen sprake is van een overgang van onderneming. Het punt verdient wellicht wel nader feitelijk onderzoek, zeker als op voorhand duidelijk is dat een of meer van de betrokken organisaties zich op het standpunt zal gaan stellen dat toch sprake is van een overgang van onderneming. NB: medewerkers die in dienst zijn als ambtenaar gaan niet automatisch mee over. De regels van overgang van onderneming gelden in beginsel niet voor ambtenaren.

4 **Arbeidsvoorwaarden medewerkers**

- 4.1 Indien gekozen wordt voor oprichting van een stichting, en er in geen van de gevallen sprake is van een overgang van onderneming, dan kunnen de werknemers op basis van een (nieuwe) private arbeidsovereenkomst in dienst treden van de stichting. Van belang is om tijdig vast te stellen welke arbeidsvoorwaarden zullen gaan gelden voor de medewerkers. Gekozen kan worden voor een eigen arbeidsvoorwaardenregeling, maar gelet op de cao's die in dit werkveld van toepassing zijn, is dat minder logisch. Veel van de medewerkers zullen bij hun eigen werkgever al onder de werking van een cao vallen, en eerder geneigd zijn tot een overstap als blijkt dat de arbeidsvoorwaarden bij het OT gelijkwaardig zijn aan of in ieder geval vergelijkbaar zijn met hun huidige arbeidsvoorwaarden. Daarbij hoeft bij toepasselijk verklaring van een cao het wiel niet opnieuw te worden uitgevonden bij vaststelling van de arbeidsvoorwaarden. De cao's bevatten een vrij compleet aanbod aan arbeidsvoorwaarden. Tenslotte worden de in het werkveld vigerende cao's met enige regelmaat algemeen verbindend verklaard, wat betekent dat als het OT onder de werkingssfeer van een cao valt, zij deze in een avv-periode gedwongen zal moeten toepassen.
- 4.2 In het werkveld zijn twee cao's van toepassing, de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en de cao Jeugdzorg. De cao Jeugdzorg gold tot voor kort alleen voor de Bureaus Jeugdzorg. In het kader van de laatste cao-onderhandelingen is echter een protocol tot stand gekomen, waarin onder andere is overeengekomen de werkingssfeer van de cao Jeugdzorg te verruimen, met het oog op onder andere de transitie van jeugdzorgtaken naar de gemeenten.

- 4.3 Uitgangspunt van de aangepaste werkingssfeer is om alle huidige vormen van jeugdzorg onder de werkingssfeer van de cao te brengen. Gelet op de werkzaamheden van het OT, is het zeer goed denkbaar dat de cao Jeugdzorg voor de medewerkers van het OT van toepassing zou kunnen zijn. Toepasselijk verklaring kan plaatsvinden ofwel door aansluiting van het OT bij een werkgeversorganisatie (waarbij het OT bijvoorbeeld ook betrokken zou kunnen worden bij cao-onderhandelingen), ofwel door incorporatie van de cao in de individuele arbeidsovereenkomsten.
- 4.4 Om de huidige medewerkers van het OT zoveel mogelijk zekerheid te geven omtrent hun toekomstige positie, is het van belang om in de komende maanden een vergelijking te maken tussen de huidige arbeidsvoorwaarden van de medewerkers aan de hand van hun arbeidsovereenkomst (en bijbehorende cao of arbeidsvoorwaardenreglement), en de arbeidsovereenkomsten zoals het OT die zal aanbieden. Aan de hand van die vergelijking kunnen concept arbeidsovereenkomsten worden opgesteld, die tezamen met een toelichting aan de medewerkers gepresenteerd kunnen worden. Aan de hand daarvan kunnen zij uiteindelijk besluiten een dienstverband bij het OT te accepteren, of niet. Daarbij komt dat ook de gemeenten zelf een beeld krijgen van de arbeidskosten die het OT met zich zal brengen, waarmee dan rekening kan worden gehouden met de besprekingen rondom financiering die voorafgaand aan de officiële oprichting van het OT zullen plaatsvinden.

5 **Actielijst**

- 5.1 Aan de hand van het bovenstaande zullen in de komende maanden in ieder geval de volgende acties dienen te worden genomen.
- a. Een besluit nemen omtrent de organisatievorm van het OT in de vorm van een gemeenschappelijke regeling of een private rechtspersoon (bij voorkeur een stichting).
 - b. Een besluit nemen over de wijze van bestuurlijke en praktische aansturing van de stichting vanuit de gemeenten (een en ander ook afhankelijk van de gekozen rechtsvorm).
 - c. In geval van oprichting van een stichting: het benaderen van een terzake kundig notaris, en overleggen over doelstelling en bestuurlijke inrichting van de stichting, waarbij een en ander uitgebreid in de statuten wordt vastgelegd. Ook de eventuele rol van het onderwijs en andere stakeholders bij de stichting zal aan de orde kunnen komen.
 - d. Het overleggen over en vormgeven van de financiering van het OT.
 - e. Het in kaart brengen van de arbeidsvoorwaarden van de betrokken individuele werknemers.
 - f. Het vergelijken van de arbeidsvoorwaarden en vormgeven van de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

- g. Het opstellen van concept arbeidsovereenkomsten die tezamen met een toelichting aan de medewerkers gepresenteerd kunnen worden.

Fruytier Arbeidsrecht
mr. C.G.M. Fruytier
HJ Schimmellaan 7
1405 HR Bussum
www.fruytierarbeidsrecht.nl
T. 035 - 693 67 71
M. 06 - 128 20 319
E. charlotte@fruytierarbeidsrecht.nl

 **Fruytier**
arbeids recht