

Informatiebrief

Zaaknummer : Z/21/055257
Documentnummer :
Datum : dinsdag 29 juni 2021
Onderwerp : liquidatieplan opheffing GR WODV
Bijlage(n) : liquidatieplan en sociaal plan

Geachte Raad,

In december 2020 hebben de colleges van Voorschoten en Wassenaar – met toestemming van beide gemeenteraden – beide het besluit genomen om de taken die nu binnen de Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV) worden uitgevoerd terug te brengen naar de eigen organisaties. De samenwerking in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WODV wordt hiermee beëindigd. Als gevolg van deze besluiten stond de periode vanaf de zomer 2020 tot aan heden in het teken van het ontvlechten van de gezamenlijke organisatie en het bouwen van twee nieuwe gemeentelijke organisaties. Op 1 september 2021 worden taken, middelen en medewerkers overgebracht naar de twee nieuwe ambtelijke organisaties. De opheffing van de WODV gebeurt op 31 december 2022.

Het Algemeen Bestuur van de WODV heeft op 29 juni 2021 het liquidatieplan vastgesteld. Dit plan vloeit voort uit artikel 41 van de GR WODV Uittreding en opheffing.

Inhoud plan

Het liquidatieplan bevat enerzijds een korte beschrijving van de achtergrond van de liquidatie en anderzijds een beschrijving van de uitgangspunten, de kaders en de procesafspraken met betrekking tot de aanpak voor vereffening en de liquidatie. Het plan is leidend voor de te volgen stappen bij de vereffening en liquidatie van de GR WODV.

De gemeente Wassenaar is uitvoerder van de liquidatie van de WODV. Daarom en gelet op de geringe werkzaamheden die na 1 september 2021 nog over blijven, zal de gemeentesecretaris van Wassenaar blijven fungeren als concerndirectie. In het liquidatieplan staat dat er gedurende de liquidatieperiode met grote regelmaat afstemming blijft plaatsvinden tussen beide gemeentesecretarissen over de afwikkeling van werkzaamheden en de gevolgen daarvan voor beide gemeenten.

Personele consequenties

Het uitreden uit de GR WODV en daarmee de opheffing van de WODV per 31 december 2022 heeft gevolgen voor het personeel. De stappen die daarvoor nodig zijn, zijn voor een groot deel gezet en verkeren in een afrondende fase. Het personeel dat in dienst is van de WODV gaat per 1 september 2021 over naar de gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar.



WERKORGANISATIE DUIVENVOORDE

www.werkorganisatieduivenvoorde.nl

Op basis van overgang van onderneming (artikelen 7:662 en verder Burgerlijk Wetboek) wordt het personeel over beide gemeenten verdeeld. De verdeling vindt daarna plaats aan de hand van de bepalingen in het Sociaal Plan dat is opgesteld voor de ontvlechting van de WODV en dat op 18 mei 2021 door het College is vastgesteld.

De werknemers die werkzaam zijn binnen de teams die in gastheerschap taken voor beide gemeenten blijven uitvoeren, gaan conform de afspraken in het sociaal plan over naar de gemeente waar de taken in het kader van het gastheerschap worden uitgevoerd. Het personeel belast met de taken van Maatschappelijke Ontwikkeling komt in dienst van de gemeente Voorschoten. Het personeel belast met de taken van Informatie en Automatisering en van Post en Archief komt in dienst van Wassenaar.

Financiën

Paragraaf 4 van het liquidatieplan verwoordt de financiële consequenties van de liquidatie. De kosten van de liquidatie komen voor rekening van zowel Wassenaar als Voorschoten, conform de vastgestelde verdeelsleutel van resp. 52% en 48%.

In de WODV Jaarstukken 2021, die zo snel mogelijk na 1 september 2021 worden opgemaakt, wordt een inschatting opgenomen van de verwachte liquidatiekosten van de WODV. De omvangrijkste werkzaamheden – het opmaken van de Jaarstukken 2021 – gebeurt zonder onderlinge verrekening.

Met vriendelijke groet,

Het Dagelijks Bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde,

de directie,

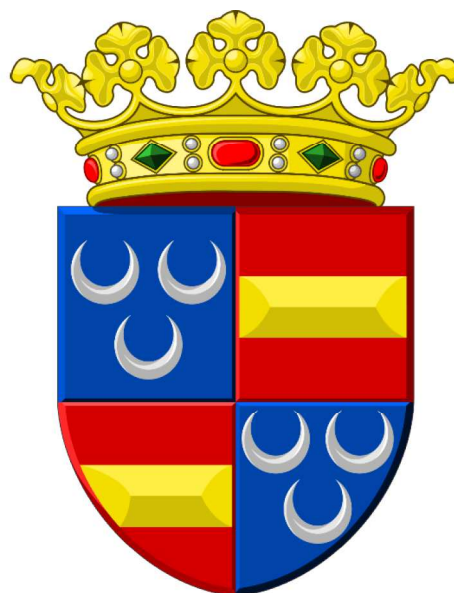
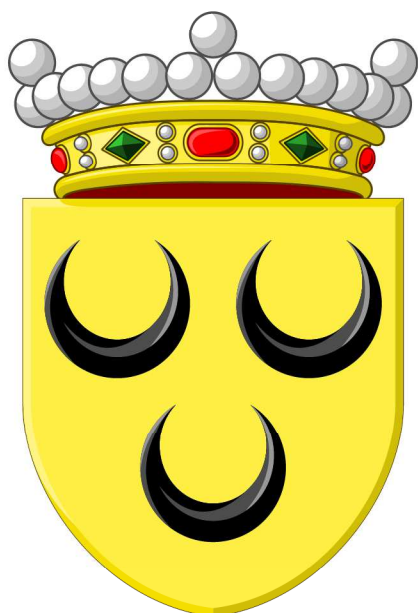
drs. H.I.P. Oppatja

A.R. de Graaf

de voorzitter,

drs. L.A. de Lange,
burgemeester

Deze brief is digitaal vastgesteld. Hierdoor staat er geen fysieke handtekening in de brief.



PRE-AMBULE

In 2013 zijn de ambtelijke organisaties van Voorschoten en Wassenaar gefuseerd tot de Gemeenschappelijke Regeling (GR) Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV). Beide gemeenten zien echter dat door de verschillende opgaven waarvoor zij staan, in combinatie met de verschillende regionale oriëntaties en de andere samenwerkingsverbanden waarin zij zich bevinden, inzetten op beleidsharmonisatie eigenlijk geen meerwaarde meer heeft. Medio 2020 hebben de gemeenten Wassenaar en Voorschoten daarom besloten om meer taken binnen de eigen gemeente te gaan organiseren. Het proces van onderzoek om taken terug te plaatsen naar beide gemeenten heeft uiteindelijk geleid tot een voorstel tot volledige splitsing.

In december 2020 hebben beide raden toestemming gegeven en de beide colleges besloten tot opheffing van de WODV per 31 december 2022. De samenwerking in de WODV wordt dus beëindigd en de in de WODV belegde taken gaan over naar de gemeenten.

In dit Sociaal Plan worden de personele gevolgen van de ontvlechting, transitie en opbouw uitgewerkt. Ook worden de verschillende stappen binnen het plaatsingsproces uitgewerkt. Het doel is om een optimale plaatsing te realiseren, waarbij de ruimte wordt gecreëerd om een uiterste inspanning te leveren om te zorgen dat iedereen op een functie geplaatst wordt waarin hij of zij het best tot zijn of haar recht komt.

- Het [Burgerlijk Wetboek](#), de [Wet op de cao](#) en de [Wet avv](#) regelen de rechten en verplichtingen bij taakoverheveling en bevatten diverse relevante bepalingen; Het Burgerlijk Wetboek bevat tevens de bepalingen die overgang van onderneming beschrijven.
- De [Cao SGO](#) regelt de instelling van de ontslagcommissie en de [geschillencommissie](#) en beschrijft de rol en bevoegdheden van het Lokaal Overleg;
- De [Wet op de ondernemingsraden](#) beschrijft de rol en bevoegdheden van de OR.
- De Sociaal Statuten WODV, Voorschoten en Wassenaar vormen het algemene kader, waarbinnen deze reorganisatie plaatsvindt.

2

Artikel 1. Werkingssfeer en duur

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van de WODV;
2. De werknemers ontvangen een bevestiging dat dit Sociaal Plan op hen van toepassing is verklaard en een eigen digitaal exemplaar ervan;
3. Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van de datum vaststelling en heeft een looptijd tot 2 jaar na datum overgang.
4. De rechten die werknemers verkrijgen op basis van dit Sociaal Plan blijven ook na de looptijd van het plan voortbestaan tenzij in dit plan anders wordt bepaald.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2. Definities

1. Tenzij in de volgende leden anders wordt bepaald, gelden in dit Sociaal Plan de definities, zoals opgenomen in het Sociaal Statuut WODV, Voorschoten en Wassenaar.
2. **Diensttijd:** Het aantal kalenderdagen waarop een werknemer voorafgaand aan de datum overgang onafgebroken rechtstreeks in dienst was bij de WODV aangevuld met de periode die de werknemer direct voorafgaand aan de vorming van de WODV werkzaam was bij of de gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar.
3. **Was/Wordt-lijst:** het overzicht van de op datum overgang bestaande functies in de WODV (afdeling, team, werknaam/HR21 naam functieschaal en formatieomvang) waarbij inzichtelijk is gemaakt in welke organisatorische eenheid en formatieve omvang de functies in de gemeentelijke organisaties terechtkomen.
4. **Herkomstgemeente:** de gemeente waarbij de werknemer direct voorafgaand aan diens plaatsing bij de WODV zijn dienstverband had.
5. **Datum overgang:** de datum waarop alle werknemers hun dienstverband bij de gemeenten starten.
6. **Plaatsingsplan:** het door de werkgever opgestelde overzicht waarin per werknemer is opgenomen welke functie, of combinatie van functies, de werkgever voornemens is aan te bieden aan de werknemers.
7. **Werkgever:** De Werkorganisatie Duivenvoorde, De gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar elk voor zover bevoegd of verantwoordelijk.

Artikel 3. Algemeen

1. Achterstallig onderhoud aan het functieboek: alle openstaande schriftelijk bevestigde afspraken in dit kader, is voorafgaand aan de ontvlechting van de WODV verwerkt.
2. In aanvulling op de Was/Wordtlijst worden, om het gesprek over een passende functie binnen de gemeenten te faciliteren, in de Was/Wordtlijst suggesties aangegeven m.b.t. combinatiemogelijkheden van de overgekomen functies (hierna: door werkgever overwogen functiecombinaties).
3. De formatie binnen de gemeentelijke organisaties is minimaal gelijk aan de formatieomvang van de overkomende formatie.

Artikel 4. Toetsingscommissie

1. Er wordt een externe toetsingscommissie ingesteld, bestaande uit drie leden: een -met instemming van werkgever en werknemers aangewezen- onafhankelijke voorzitter, een vertegenwoordiger aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (zonder stemrecht).
2. De commissieleden zijn niet in dienst van de werkgever en ook geen lid van de gemeenteraad of het college van de werkgever.
3. De toetsingscommissie voert met alle huidige leidinggevenden en belangstellenden voor leidinggevende functies binnen de gemeenten een gesprek over het al dan niet passend zijn van een leidinggevende functie binnen de gemeenten.
4. De toetsingscommissie brengt schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever:
 - a. over het door de werkgever opgestelde plaatsingsplan en de daarin opgenomen plaatsingsvoornemens;
 - b. over oplossingsrichtingen voor (potentiële) plaatsingsfricties.
 - c. Over de uitkomsten van de uitgevoerde onderzoeken (artikel 12 2^e lid) naar de mogelijkheden van de werkgever om werknemers een nieuw plaatsingsaanbod te doen.

5. De werkgever kan uitsluitend op grond van zwaarwegende argumenten schriftelijk en gemotiveerd afwijken van het advies van de toetsingscommissie.
6. De toetsingscommissie kan bij de uitvoering van haar werkzaamheden informanten raadplegen. De toetsingscommissie is daarbij onafhankelijk en bepaalt zelf of, en zo ja wanneer en welke informanten worden geraadpleegd.

Artikel 5. Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin de uitvoering van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onredelijke en/of onbillijke uitkomst voor één der partijen zullen werkgever en werknemer in overeenstemming met de toepasselijke regels zoeken naar een wederzijds passende oplossing.
2. In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen werkgever en werknemer handelen in de geest van dit Sociaal Plan.

Artikel 6. Geschillen

1. Individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over de individuele toepassing van dit Sociaal Plan kunnen ter behandeling worden gegeven aan de [geschillencommissie](#) zoals bedoeld in [artikel 11.5, 3° lid van de Cao-SGO](#).

UITWERKING VAN HET PRINCIPE MENS VOLGT WERK

Artikel 7. Algemene uitgangspunten

1. Elke werknemer krijgt een uitwisselbare of een passende functie aangeboden.
2. Bij plaatsing in de gemeentelijke organisaties is het uitgangspunt: “mens volgt werk”; de werknemer volgt de bedongen arbeid naar de gemeente waar deze wordt uitgevoerd.
3. Als het werk dat men volgt geïntegreerd voor beide gemeenten wordt uitgevoerd, wordt bezien of overeenstemming kan worden bereikt over een plaatsing in één van de gemeenten.
4. Ongeacht wat in dit Sociaal Plan nader is bepaald, volgt de WODV de regelgeving die geldt bij overgang van onderneming(OVO) [artikel 7:662-7:666 BW](#).

Artikel 8. Als het werk naar één gemeente gaat

1. Artikel 7, 4° lid leidt ertoe dat de werknemers die de taken verrichten zoals vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomsten voor:
 - a. de teams MO Beleid en MO Uitvoering van de afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling
 - b. de teams Post & Archief en Informatisering & Automatiseringhun eigen functie van rechtswege volgen naar de gemeente waarin deze uitgevoerd wordt en daar in dienst treden.
2. De in het vorige lid genoemde dienstverleningsovereenkomsten bevatten ook afspraken over de rechtspositionele status van werknemers. Deze afspraken maken met de vaststelling van dit Sociaal Plan onderdeel uit van de persoonlijke afspraken van deze werknemers.
3. Tenzij eerder anders met de werknemer overeengekomen geldt dat als de functie die een werknemer vervult aantoonbaar en een jaar of langer, of vanaf aanvang van het dienstverband voor 80% of meer voor één van beide gemeenten wordt verricht, de werknemer voor zijn volledige arbeidsduur wordt geplaatst bij die gemeente.
4. Als plaatsing op basis van het vorige lid van dit artikel plaatsvindt, worden nadere afspraken gemaakt over de invulling van de resterende arbeidsduur. De in de was/wordt-lijst aangegeven functies vormen daarvoor de basis.

5. De in dit artikel benoemde werknemers kunnen uit mobiliteitsoverwegingen hun belangstelling kenbaar maken voor een andere functie.

Artikel 9. Als het werk naar beide gemeenten gaat

1. De wijze waarop -voor andere werknemers dan de in het vorig artikel genoemde werknemers- wordt bepaald welke functie aan welke werknemer wordt aangeboden, is uitgewerkt in artikel 10, 11 en 12.

Artikel 10. Belangstellingsregistratie

1. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun belangstelling in het kader van het plaatsingsproces kenbaar te maken.
2. Voorafgaand aan de start van de belangstellingsregistratie, verstrekt de werkgever toegang aan werknemers tot de:
 - a. was-wordt-lijst en de door werkgever overwogen functiecombinaties
 - b. inrichtingsplannen van de beide gemeenten
 - c. door hen beoordeelde en daarop eventueel aangepaste data vanuit de statusinventarisatie
3. Werknemers wordt bij de belangstellingsregistratie de mogelijkheid geboden om:
 - a. belangstelling kenbaar te maken voor maximaal 3 functies of functiecombinaties;
 - b. indien de mogelijkheid bestaat, per keuze aan te geven of er een gemeente is waarin die keuze dan de voorkeur heeft en zo ja welke gemeente dat dan betreft;
 - c. de voor plaatsing relevant geachte informatie vanuit de statusinventarisatie aan te vullen en/of te actualiseren;
 - d. aan te geven of de wens of bereidheid bestaat om bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst de arbeidsduur te wijzigen.
4. Voor werknemers die hun functie voor hun volledige arbeidsduur, dan wel de nieuw gewenste arbeidsduur kunnen volgen naar een gemeente, wordt gehandeld alsof zij als eerste belangstellingsvoorkeur hebben om dat te doen.
5. Werknemers die hun functie voor hun volledige arbeidsduur, dan wel de nieuw gewenste arbeidsduur niet kunnen volgen naar een gemeente geven hun belangstelling aan voor minimaal 1 en maximaal 3 functies of functiecombinaties.
6. Voorafgaand aan de volgens het vorige lid genoemde belangstellingsopgave worden betrokken werknemers benaderd om een gesprek te voeren over de mogelijkheden voor combinatie(s) van werkzaamheden/functies.
7. Het in het vorige lid bedoelde gesprek wordt gestructureerd gevoerd aan de hand van een actueel vacatureoverzicht, de was-wordt-lijst met daarin opgenomen de door werkgever overwogen functiecombinaties:
 - a. met de huidige leidinggevende en een P&O-adviseur die ook het verslag maakt.
 - b. voor leidinggevende functies binnen de gemeenten: met de beide gemeentesecretarissen en een P&O-adviseur die ook het verslag maakt.
 - c. In vervolg op het gesprek wordt bij de belangstellingsregistratie door de werknemer diens belangstelling kenbaar gemaakt, waarvan het gespreksverslag ook een onderdeel vormt.

Artikel 11. Aanbod

1. Bij de bepaling van de op grond van artikel 7, 1^e lid aan te bieden functie hanteert werkgever de volgende criteria:
 - a. Binnen de overgekomen formatie van een functie volgen werknemers zoveel als mogelijk volgens de geuite belangstellingsvolgorde hun werk naar de gemeenten waarbij -zolang er daartoe

voldoende formatieve ruimte is- werknemers zoveel mogelijk geplaatst worden in hun voorkeurgemeente.

- b. Als het dan niet mogelijk blijkt om alle werknemers in hun voorkeursgemeente te plaatsen, wordt geplaatst op volgorde van de herkomstgemeente van de werknemers waarbij de werknemer wiens voorkeurgemeente gelijk is aan de herkomstgemeente voorrang heeft.
 - c. Als het ook dan niet mogelijk is om de plaatsingsvolgorde te bepalen dan wordt de volgorde bepaald in de volgorde van de diensttijd waarbij de werknemer met de langste diensttijd voorrang heeft.
2. Werknemers die hun functie voor hun volledige arbeidsduur, dan wel de nieuw gewenste arbeidsduur niet kunnen volgen naar een gemeente wordt op basis van het gevoerde, dan wel een te voeren gesprek en de getoonde belangstelling een aanbod gedaan voor een passende functie.
 3. Het aanbod aan de (groepen) werknemers wordt zo veel als mogelijk gelijktijdig gedaan.
 4. Voorafgaand aan het doen van het aanbod wordt de toetsingscommissie gevraagd een advies uit te brengen aan de werkgever.

Artikel 12. Reactie aanbod

1. Als de werknemer de volgens het vorige artikel aangeboden functie van de werkgever afwijst, dan motiveert de werknemer zijn afwijzing binnen 14 kalenderdagen schriftelijk aan werkgever.
2. De toetsingscommissie onderzoekt de mogelijkheden van de werkgever om een nieuw aanbod te doen en houdt daarbij in redelijkheid rekening met de motivering vanuit het vorige lid.
3. De toetsingscommissie adviseert de werkgever.
4. De werkgever neemt een gemotiveerd besluit op het advies van de toetsingscommissie en informeert de werknemer over diens besluit.
5. Als het besluit een nieuw aanbod inhoudt, dan neemt werknemer binnen 14 kalenderdagen een besluit om dat aanbod te accepteren of niet.
6. Als de werknemer ook deze passende functie niet accepteert, of als in redelijkheid geen andere passende functie kan worden aangeboden, verkrijgt de werknemer -voor zover deze dienstverbanden dan een arbeidsduur hebben van elk minimaal 12 uur- op grond van artikel 7, 4^e lid van rechtswege bij elk van de beide gemeenten een arbeidsovereenkomst.
7. Bij toepassing van het vorige lid geldt voor teamleiders en afdelingshoofden dat -omdat de afdeling of het teams waaraan zij leiding gaven in de gemeenten niet meer bestaan- met inachtneming van artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek overeenstemming over een passende functie-invulling bereikt zal worden.

6

RECHTSPOSITIE

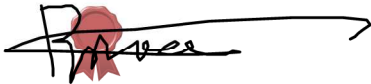
Artikel 13. Garanties

1. Ten gevolge van de ontvlechting zal geen boventalligheid ontstaan. Voor alle werknemers wordt passende werkgelegenheid gegarandeerd bij de gemeente Wassenaar of Voorschoten.
2. De op datum overgang geldende afspraken ten aanzien van het dienstverband, het salaris, de salaristoelagen, salarisperspectief, de ontwikkeling van de werknemer, diens toekomstperspectieven en gemaakte scholingsafspraken blijven, tenzij werkgever en werknemer anders bepalen onverminderd gelden.
3. Beide gemeenten hanteren bij ontvlechting dezelfde landelijke en lokale rechtspositie zoals deze nu geldt binnen de WODV welke alleen gewijzigd kunnen worden in lijn met de wettelijke bepalingen omtrent medezeggenschap.

Artikel 14. Overgangsbepalingen

1. Onder dienstjaren in het kader van de toepassing van de na- en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en na- en bovenwettelijke re-integratiemaatregelen worden mede begrepen de dienstjaren bij de WODV en daaraan voorafgaand bij de gemeente Voorschoten en Wassenaar.
2. De op de datum overgang opgebouwde rechten met betrekking tot ambtsjubilea worden bij overgang niet proportioneel uitgekeerd, maar gaan over naar de nieuwe werkgever(s).
3. De op de datum overgang opgebouwde verlofrechten worden onverkort overgenomen door de nieuwe werkgever(s).
4. Indien op of na de datum overgang wordt overeengekomen scholing wegens de veranderde inhoud van de functie van de werknemer niet voort te zetten, zal geen terugbetaling van de gemaakte kosten worden gevraagd.
5. Werkgever(s) bieden werknemers na de datum overgang aanvullende scholing aan, die noodzakelijk is voor een (op termijn) goede vervulling van de functie.
6. Om het doel van dit Sociaal Plan om een optimale plaatsing te realiseren waarbij iedereen op een functie geplaatst wordt waarin hij of zij het best tot zijn of haar recht komt te bevorderen kan gebruik gemaakt worden van de voorzieningen mobiliteit zoals die -gelijkkluidend voor beide gemeenten- zijn vastgelegd in artikel 21 van het Sociaal Statuut Wassenaar 2021 respectievelijk het Sociaal Statuut Voorschoten 2021.
7. Personeelsdossiers worden met inachtneming van de bepalingen van de AVG overgedragen aan de nieuwe werkgever(s)
8. Als binnen 12 maanden na aanvaarding de werknemer buiten zijn schuld of toedoen niet in staat blijkt om de functie volwaardig uit te oefenen, kan de werknemer op zijn verzoek alsnog in een andere passende functie worden geplaatst bij een van beide gemeenten, met toekenning van de daarbij behorende rechten.
9. Als gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan in een van beide gemeenten vacatureruimte ontstaat waarmee een werknemer in de gelegenheid kan worden gesteld bij die gemeente zijn oorspronkelijke takenpakket voor de ontvlechting van de WODV weer volledig te vervullen, heeft deze werknemer voorrang bij de invulling van deze vacatureruimte.
10. Na de datum overgang verkrijgen de werknemers die voorafgaand aan de datum overgang werkzaam waren binnen de WODV over en weer de status van interne kandidaat -zoals bedoeld in [de Cao Gemeenten](#)- bij de vervulling van vacatures.
- 11.

Aldus overeengekomen op ...- 2021

Namens de Werkorganisatie Duivenvoorde	Namens de gemeente Voorschoten	Namens de gemeente Wassenaar
		
Annemieke Pelt	Andreas de Graaf	Hélène Oppatja
Namens FNV-Overheid	Namens CNV-Connectief	
		
Gijsbert Boggia	Raymond Meenink	



WERKORGANISATIE DUIVENVOORDE

www.werkorganisatieduivenvoorde.nl

Liquidatieplan

Voor de Gemeenschappelijke Regeling

Werkorganisatie Duivenvoorde

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de WODV

29 juni 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
1.1. Aanleiding	2
1.2. Betekenis van het liquidatieplan.....	3
1.3 Liquidatiegemeente van de WODV.....	3
1.4. Bestuurlijke verantwoordelijkheid.....	3
1.5 Verantwoordelijk voor de uitvoering.....	3
1.6 hardheidsclausule	4
2. Stappen	5
2.1 Overdracht van activiteiten en daaraan verbonden bestanddelen.....	5
2.2 Afwikkeling van de na overdracht resterende vermogensbestanddelen.....	5
2.3 Besluitvorming opheffing en liquidatie GR WODV	5
3. Gevolgen van de liquidatie	6
3.1 Gastheerschap vastgelegd in DVO's	6
3.2 Personeel	6
3.3 Aanspraken personeel	7
3.4 ICT	7
3.5 Archief.....	7
3.6 Contractuele verplichtingen	8
3.7 Procedures/claims	8
3.8 Afwikkeling Jaarstukken 2021.....	8
3.9 Accountant.....	9
3.10 Intrekking regelgeving, opheffing GR en bekendmakingen.....	9
4. Financiën	10
4.1 De liquidatiebalans.....	10
4.2 Verrekening.....	10
4.3 Personele kosten.....	10
4.4 Verrekening aanspraken WGA/WIA	10
4.5 Verrekening werkloosheidsuitkeringen via UWV	10
4.6 CAO-verplichtingen	11
4.7 Liquidatiekosten: inzet personeel en eventuele specifieke expertise	11
4.8 Belastingen afwikkeling	11
Bijlagen.....	12

1. Inleiding

In december 2020 hebben de colleges van Voorschoten en Wassenaar – met toestemming van beide gemeenteraden – beide het besluit genomen om de taken die nu binnen de Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV) worden uitgevoerd terug te brengen naar de eigen organisaties. De samenwerking in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) WODV wordt hiermee beëindigd. Als gevolg van deze besluiten stond de periode vanaf de zomer 2020 tot aan heden in het teken van het ontvlechten van de gezamenlijke organisatie en het bouwen van twee nieuwe gemeentelijke organisaties. Op 1 september 2021 worden taken, middelen en medewerkers overgebracht naar de twee nieuwe ambtelijke organisaties. De opheffing van de WODV gebeurt op 31 december 2022.

Dit liquidatieplan betreft het liquidatieplan zoals is genoemd in artikel 41 GR WODV:

Artikel 41 GR WODV Uittreding en opheffing

1. De colleges en burgemeesters kunnen uit de regeling treden na verkregen toestemming van hun gemeenteraad.
2. Het uittreden van een van de colleges leidt tot opheffing van de regeling, tenzij er meer dan één gemeente na uittreding overblijft. Het algemeen bestuur regelt de gevolgen van de uittreding en stelt de verschuldigde schadeloosstelling vast.
3. **Het algemeen bestuur stelt een liquidatieplan op om tot opheffing van de Werkorganisatie Duivenvoorde te komen. Het algemeen bestuur beslist in afwijking van artikel 15, tweede lid, bij unanimititeit.**
4. **Het liquidatieplan voorziet in de verplichting van de gemeenten tot deelneming in de financiële gevolgen van de opheffing. Het liquidatieplan voorziet ook in de gevolgen die de opheffing heeft voor het personeel.**
5. Bij ontbinding van de Werkorganisatie Duivenvoorde in verband met opheffing van de regeling of anderszins, blijft de Werkorganisatie Duivenvoorde voortbestaan voor zover dat voor de vereffening van het vermogen noodzakelijk is.

Dit liquidatieplan bevat enerzijds een korte beschrijving van de achtergrond van de liquidatie en anderzijds een beschrijving van de uitgangspunten, de kaders en de procesafspraken met betrekking tot de aanpak voor vereffening en de liquidatie. Het plan is leidend voor de te volgen stappen bij de vereffening en liquidatie van de GR WODV.

1.1. Aanleiding

In 2013 zijn de ambtelijke organisaties van Voorschoten en Wassenaar gefuseerd tot de Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV). Beide gemeenten zien echter dat door de verschillende opgaven waarvoor zij staan, in combinatie met de verschillende regionale oriëntaties en de andere samenwerkingsverbanden waarin zij zich bevinden, inzetten op beleidsharmonisatie eigenlijk geen meerwaarde meer heeft.

De gemeenten Wassenaar en Voorschoten hebben in mei 2020 besloten om meer taken binnen de eigen gemeente te gaan organiseren. Beide gemeenten hadden al een start gemaakt met het opgavegericht werken als methodiek. Deze manier van werken heeft aangetoond dat het specifiek aan een opgave werken voor één van de twee gemeenten meer focus aanbrengt en daarmee toegevoegde waarde heeft voor de inwoners en ondernemers.

In december 2020 is besloten de samenwerking in de gemeenschappelijke regeling te gaan beëindigen. Beide gemeenten hebben vervolgens plannen ontwikkeld voor de opbouw van een

eigen ambtelijke organisatie. Besloten is om daar waar dat zinvol is ook in de toekomst te blijven samenwerken. De uitwerking hiervan heeft geresulteerd in dienstverleningsovereenkomsten met daarin vastgelegde afspraken over een blijvende samenwerking op het gebied van Maatschappelijke Ontwikkeling (MO), Informatie en Automatisering (I&A) en Post- en Archiefzaken (P&A).

Het Algemeen Bestuur besluit de vereffening en daarmee de liquidatie van de WODV af te ronden op basis van dit liquidatieplan. Deze liquidatie loopt tot het moment van definitieve opheffing per 31 december 2022.

1.2. Betekenis van het liquidatieplan

Dit liquidatieplan is geschreven als leidraad om te komen tot een zorgvuldige opheffing van de GR WODV. Het beschrijft alle onderwerpen die geregeld moeten worden om de rechtspersoon te ontmantelen en de bestuurlijke en ambtelijke verantwoordelijkheid vast te leggen. In het plan wordt ingegaan op personele, juridische en financiële (bedrijfseconomische) gevolgen. Een deel van dit liquidatieplan heeft overlap met het gedetailleerde Plan van Aanpak, waarin deze onderdelen ook aan bod komen. Het liquidatieplan wordt door het Algemeen Bestuur van de WODV vastgesteld en biedt daarmee het juridisch kader.

1.3 Liquidatiegemeente van de WODV

Per 1 september 2021 wordt de WODV zoveel mogelijk 'leeg gemaakt' om uiteindelijk per 31 december 2022 tot opheffing te kunnen komen. Voor zover er nog vermogensbestanddelen aanwezig zijn of komen ten gunste of ten laste van de WODV, dienen deze afgehandeld te worden.

Bij liquidatie van een GR is het gebruikelijk dat de gemeente die de vestigingsplaats is van de GR, wordt aangewezen als de gemeente die de liquidatie uitvoert. In dit geval is dat de gemeente Wassenaar. In de vergadering van het Dagelijks Bestuur van 9 februari 2021 is daarom besloten dat het college van Wassenaar verzocht wordt om de liquidatie van de WODV uit te voeren. Ook is Wassenaar verzocht om het archief van de Werkorganisatie tot aan de liquidatiedatum in beheer en onderhoud te nemen en daarna over te brengen naar de archiefbewaarplaats Wassenaar.

Uitgangspunt is dat de liquidatie uiterlijk 31 december 2022 is afgerond. Vanaf het voorgenomen besluit tot opheffing van de WODV in 2020 is de opheffing van de WODV in voorbereiding. Per 1 september 2021 zijn alle taken, middelen en het personeel verdeeld en overgebracht naar de twee nieuwe ambtelijke organisaties.

1.4. Bestuurlijke verantwoordelijkheid

De GR voorziet erin dat de bestuursorganen van het openbaar lichaam ook na het tijdstip van overdracht per 1 september 2021 in functie blijven, totdat de liquidatie is beëindigd. De hier bedoelde organen zijn het algemeen bestuur en het Dagelijks Bestuur en de voorzitter. Om rechtsgeldige besluiten te kunnen nemen is het van belang dat de formele afronding van de GR pas een feit is op het moment dat de liquidatie is afgerond. Het Algemeen Bestuur is uiteindelijk verantwoordelijk voor de liquidatie.

1.5 Verantwoordelijk voor de uitvoering

Op 1 september 2021 zal het personeel van de WODV in dienst treden bij de gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar. Op dat moment beschikt de WODV niet meer over personeel dat feitelijk uitvoering kan geven aan de liquidatie.

Volgens de bepalingen van de GR is het Algemeen Bestuur verantwoordelijk voor de liquidatie. De gemeente Wassenaar is aangewezen als gemeente die de liquidatie van de WODV gaat uitvoeren. In verband daarmee en gelet op de geringe werkzaamheden die na 1 september 2021 nog over blijven, zal de gemeentesecretaris van Wassenaar blijven fungeren als concerndirectie. De uitvoering van de liquidatie komt in handen van de controller van de gemeente Wassenaar te liggen. In dit document zijn afspraken gemaakt over de inzet van medewerkers om alle liquidatiewerkzaamheden naar behoren te kunnen uitvoeren.

1.6 Hardheidsclausule

Wanneer blijkt dat de gemaakte afspraken in dit liquidatieplan in de praktijk leidt tot een onbillijke of onredelijke uitkomst, dan wordt op aangeven van één van beide nieuwe organisaties een voorstel gegaan, dat in het een daartoe bijeengeroepen vergadering van het Dagelijks Bestuur afspraken worden gemaakt.

2. Stappen

2.1 Overdracht van activiteiten en daaraan verbonden bestanddelen

De liquidatie is een gevolg van de besluiten die hebben geleid tot de ontvlechting en overdracht van de taken van de GR WODV naar de gemeenten Voorschoten en Wassenaar. Per 1 september 2021 gaan het personeel, de taken en activiteiten van de WODV over naar deze gemeenten. Ook zijn per 1 september 2021 alle activiteiten en de overgedragen activa en passiva (rechten en verplichtingen) voor rekening en risico van deze gemeenten.

Door de overgang van het personeel en de overdracht van de activiteiten met de daaraan verbonden vermogensbestanddelen door genoemde activa-passiva transactie, is de WODV al grotendeels feitelijk "leeg gemaakt" op 1 september 2021. Hierdoor is de grootste stap gezet in het totaal van de processen die moeten leiden tot de opheffing van GR WODV. Alleen (toekomstige) claims en procedures, afwikkeling van contracten van de GR WODV resteren.

2.2 Afwikkeling van de na overdracht resterende vermogensbestanddelen

Na verwerking van de activa en passiva conform afspraken over de verdeling, zijn geen vermogensbestanddelen achtergebleven bij de WODV (peildatum 1 september 2021). Het uitgangspunt is dat de vereffening in 2022 is voltooid en daardoor de GR WODV per 31 december 2022 uiterlijk wordt opgeheven. De afwikkeling van de eventuele in de WODV achtergebleven vermogensbestanddelen en de daarmee samenhangende afrekening of verrekening met de gemeenten Voorschoten en Wassenaar vindt verder plaats in het kader van de liquidatie en vereffening.

2.3 Besluitvorming opheffing en liquidatie GR WODV

In verband met de opheffing en liquidatie van de GR WODV zijn of worden, de volgende bestuurlijke stappen gezet:

- In het gemeenteblad van Voorschoten resp. Wassenaar van 23 maart 2021 is het besluit van de gemeente Voorschoten resp. Wassenaar d.d. 16 december 2020 opgenomen dat de gemeente Voorschoten resp. de gemeente Wassenaar op 31 december 2022 uittreden uit de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde;
- Het AB stelt het liquidatieplan vast. De vereffening eindigt als er bij de vereffenaar geen bekende baten of lasten (verplichtingen) meer aanwezig zijn;
- De gemeente Wassenaar is aangewezen als vereffenaar;
- Overdracht van rechten en plichten;
- Afronding liquidatie;
- Verzending inschrijving van de opheffing aan GS;
- Bijwerking van de gemeentelijke registers;
- In het Blad gemeenschappelijke regeling en in de Staatscourant wordt de opheffing van de GR WODV bekendgemaakt.

3. Gevolgen van de liquidatie

3.1 Gastheerschap vastgelegd in DVO's

Om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen hebben de colleges van Voorschoten en Wassenaar besloten om op het gebied van Maatschappelijke Ontwikkeling (MO), Informatisering en Automatisering (I&A), Post- en Archiefzaken (P&A) te blijven samenwerken. De afspraken die hierover zijn gemaakt zijn vastgelegd in aparte dienstverleningsovereenkomsten (DVO's). Op 8 juni 2021 zijn deze DVO's door beide colleges vastgesteld (zie bijlagen).

3.2 Personeel

Het uitreden uit de GR WODV en daarmee de opheffing van de WODV per 31 december 2022 heeft gevolgen voor het personeel. De stappen die daarvoor nodig zijn, zijn voor een groot deel gezet en verkeren in een afrondende fase. Het personeel dat in dienst is van de WODV gaat per 1 september 2021 over naar de gemeente Voorschoten of de gemeente Wassenaar.

Verdeling personeel

Op basis van overgang van onderneming (artikelen 7:662 en verder Burgerlijk Wetboek) wordt het personeel over beide gemeenten verdeeld. De verdeling vindt daarna plaats aan de hand van de bepalingen in het Sociaal Plan.

Sociaal Plan

De overgang van de medewerkers verloopt volgens de afspraken die gemaakt zijn in het Sociaal Plan ontvlechting Werkorganisatie Duivenvoorde, vastgesteld in het DB WODV op 18 mei 2021 (bijlage). De colleges van de gemeenten Voorschoten en Wassenaar hebben op 18 mei 2021 ook ingestemd met dit sociaal plan.

Personele verdeling als gevolg van gastheerschap

De werknemers die werkzaam zijn binnen de teams die in gastheerschap taken voor beide gemeenten blijven uitvoeren, gaan conform de afspraken in het sociaal plan over naar de gemeente waar de taken in het kader van het gastheerschap worden uitgevoerd. Het personeel belast met de taken van Maatschappelijke Ontwikkeling komt in dienst van de gemeente Voorschoten. Het personeel belast met de taken van Informatie en Automatisering en van Post en Archief komt in dienst van Wassenaar.

Eventuele frictiekosten, harmonisatiekosten of andere verplichtingen die voortvloeien uit de overgang van de medewerkers naar de afzonderlijke gemeenten, zijn voor rekening van de ontvangende gemeente(n). Onder deze verplichtingen zijn begrepen: de verplichtingen die voortvloeien uit genoemd Sociaal Plan.

Formatieverdeling

Vooruitlopend op dit liquidatieplan is op 9 februari 2021 aan het DB van de WODV gevraagd om alvast een beslissing te nemen omtrent de verdeling van het aantal FTE van de WODV over de nieuwe ambtelijke organisaties. Op die datum is voorlopig vastgesteld dat de formatie van 379,42 FTE als volgt wordt verdeeld:

- 193,60 FTE ten behoeve van ambtelijke organisatie van de gemeente Voorschoten;
- 185,82 FTE ten behoeve van de ambtelijke organisatie van de gemeente Wassenaar.

In de maanden na februari 2021 zijn definitieve afspraken gemaakt over de uitvoering van taken in gastheerschap. Dit heeft geresulteerd in een kleine verschuiving van de te verdelen formatie, die nu 380,02 fte bedraagt.

De toedeling van het aantal FTE aan de ambtelijke organisaties van Voorschoten en Wassenaar is inclusief het aantal FTE van de teams die in gastheerschap de dienstverlening aan beide organisaties blijven uitvoeren.

3.3 Aanspraken personeel

Per 1 september 2021 eindigen alle dienstverbanden van de medewerkers bij de WODV. Per diezelfde datum vangen zij hun werkzaamheden voor óf Voorschoten óf Wassenaar aan, met behoud van de arbeidsvoorwaarden zoals die voorheen golden binnen de WODV. De medewerkers krijgen wel een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden door de nieuwe organisatie. In het Sociaal plan is bepaald dat enkele zaken (o.a. verlofaanspraken) die normaal gesproken bij ontslag worden verrekend, door de nieuwe werkgever worden overgenomen.

De WODV heeft verplichtingen naar medewerkers die gebruikmaken van regelingen, zoals studiefaciliteiten en het generatiepact. Medewerkers kunnen aanspraak maken op verworven rechten op basis van de regelingen van de WODV, zoals die zijn opgenomen in de CAO en het personeelshandboek. Deze aanspraken zijn onverminderd van toepassing in de twee gemeentelijke organisaties.

3.4 ICT

De gemeenten Voorschoten en Wassenaar hebben om een aantal redenen besloten om de samenwerking op ICT voort te zetten:

- om de dienstverlening te kunnen continueren;
- om te voorkomen dat aan kapitaalvernietiging wordt gedaan;
- omdat de termijn voor ontvlechting van het ICT-landschap minimaal twee jaar betreft en de kosten daarvan erg hoog zijn.

Deze samenwerking gebeurt via een dienstverleningsovereenkomst, die op 8 juni 2021 door beide colleges is aangegaan. Het team Informatie en Automatisering wordt gestationeerd in Wassenaar. Daarom wordt niet alleen het personeel, maar het ICT-landschap in zijn geheel aan de gemeente Wassenaar overgedragen en voor beide gemeenten in stand gehouden

3.5 Archief

Om het informatie- en datamanagement vorm te geven is er door de colleges in lijn daarmee besloten om ook de samenwerking op het gebied van Post en Archief voort te zetten. Dat gebeurt via een dienstverleningsovereenkomst, die op 8 juni 2021 door beide colleges is aangegaan. Het team Post en Archief wordt in Wassenaar gestationeerd. Niet alleen personeel, maar ook de archieffaciliteiten komen daardoor in de gemeente Wassenaar terecht ten dienste van beide gemeenten

Archiefbescheiden

De WODV heeft een archief opgebouwd sinds 2013. Dit archief wordt afgesloten op de datum van opheffing van de WODV op 31 december 2022. Beide gemeenten dienen ervoor te zorgen dat ook na het "leegmaken" van de WODV na 1 september 2021 de bescheiden van de WODV worden toegevoegd aan het archief van de WODV tot aan de datum van opheffing van de WODV.

Het archief is gedurende de liquidatie in beheer en onderhoud van de gemeente Wassenaar en komt daarna in zijn geheel in de archiefbewaarplaats Wassenaar. Deze gemeente heeft de faciliteiten om het beheer en onderhoud van het WODV uit te voeren. Daarnaast is het personeel via het gastheerschap van taken van Post en Archief werkzaam voor de gemeente Wassenaar. De gemeente Wassenaar neemt de afwikkeling hiervan op zich. De hiermee gemoeide kosten zullen volgens de verdeelsleutel in paragraaf 4.2 worden verrekend met de gemeente Voorschoten.

3.6 Contractuele verplichtingen

Contracten van de WODV zijn geïnventariseerd en worden met instemming van de betreffende contractspartijen overgedragen aan één of beide gemeenten. De inventarisatie zal rond 1 september 2021 inzichtelijk zijn voor beide gemeenten.

Er bestaan contracten die alleen voor de WODV relevant zijn of die door zowel de gemeente Voorschoten als de gemeente Wassenaar niet meer gewenst zijn. Deze contracten worden niet overgezet en zijn – of worden – tegen de datum van het einde van het contract met inachtneming van de opzegtermijn beëindigd. De kosten hiervan, zowel voor de periode tot 1 september 2021 als de periode erna, worden opgenomen in de verantwoording van de WODV Jaarstukken 2021.

Contracten die door de WODV voor specifiek één gemeente waren afgesloten worden overgezet naar die betreffende gemeente. Indien het contract moet worden opgezegd, worden de nadelige gevolgen afgerekend met de betreffende gemeente.

Contracten die gekoppeld zijn aan de dienstverlening waarvoor DVO's zijn afgesloten, gaan in principe naar de betreffende gastheergemeente. De kosten van deze contracten zijn onderdeel van de vergoeding van de betreffende DVO.

3.7 Procedures/claims

Van rechtswege kunnen zowel de WODV gedurende de liquidatieperiode als beide gemeenten aansprakelijk gesteld worden voor claims richting de WODV. Nog lopende en/of nieuwe procedures of claims worden door de liquidatiegemeente afgewikkeld en onderling verrekend conform de verdeelsleutel in paragraaf 4.2.

In het kader van politiek verlof kan één medewerker een claim doen op de WODV voor wat betreft terugkeer. In onderling overleg tussen beide gemeenten zal –indien gebruik wordt gemaakt van dit verworven recht- een maatwerkoplossing worden gezocht.

3.8 Afwikkeling Jaarstukken 2021

Het meeste werk betreft de afronding van de WODV Jaarstukken 2021. De periode waarover verslag moet worden gedaan is de periode 1 januari 2021 t/m 31 augustus 2021. Kosten die te maken hebben met de WODV (van voor én na 1 september 2021) lopen via de gemeente Wassenaar en worden verrekend met de gemeente Voorschoten. Dit betekent dat de Jaarstukken 2021 over de periode 1 januari t/m 31 augustus 2021 in september en oktober 2021 kunnen worden opgemaakt. Het werk daaraan zal door de betreffende huidige (op dat moment voormalige) WODV- medewerkers gedaan worden. Dit betreft met name I&A, Facilitair (aanbestedingen), P&O, Financiën en WODV teamleiders/afdelingshoofden/MT/controller. Ook de controle door de accountant van de Jaarstukken 2021 vraagt in de praktijk de nodige aandacht, vooral op het gebied van prestatieverklaringen en rechtmatigheid van aanbestedingen. De medewerkers die dat als hun werkzaamheden hebben zullen die werkzaamheden afronden, in welke organisatie zij per 1 september 2021 ook geplaatst worden. Dit betreft eenmalige werkzaamheden en het is daarom niet efficiënt of effectief om deze over te dragen. De voorbereiding en uitwerking zal zoveel als mogelijk in de periode tot 1 september

2021 al plaatsvinden. De verslaggeving van de Jaarstukken 2021 zal zoveel mogelijk beperkt worden tot wat minimaal wettelijk vereist is.

Het kan voorkomen dat voor de afhandeling van deze wettelijke taken gebrek aan capaciteit zal ontstaan, waardoor de WODV-in-liquidatie capaciteit moet inhuren. Kosten die door de gemeente Wassenaar gemaakt worden in het kader van de liquidatie door de concerndirecteur worden afgestemd met de gemeentesecretaris van Voorschoten. De concerndirecteur en de gemeentesecretaris van Voorschoten geven de leden van het Dagelijks Bestuur de gelegenheid om daarover een besluit te nemen. Na deze consultatie is de concerndirecteur bevoegd namens het Dagelijks Bestuur in mandaat tot € 50.000 verplichtingen aan te gaan.

3.9 Accountant

De huidige accountant van de WODV, Baker Tilly, is gecontracteerd tot en met de controle van de Jaarstukken 2021. De Jaarstukken 2021 worden dan ook op basis van het huidige contract gecontroleerd. Uitgangspunt is dat alle financiële transacties vanaf 1 september 2021 rechtstreeks in de administratie van de gemeente Wassenaar door de gemeente Wassenaar worden verricht en deze – waar relevant – met de gemeente Voorschoten te verrekenen. Hierdoor is er over 2022 in principe geen andere verantwoording te doen dan de laatste (lege) Jaarstukken 2022 en deze (verplicht) te laten controleren. Hiervoor wordt óf de huidige accountant gevraagd om een (onderhandse) aanbieding te laten doen, óf mogelijk de accountant die vanaf 2022 in de gemeente Voorschoten en de gemeente Wassenaar zal controleren. Dit zal voor het controlejaar 2022 door de gemeente Wassenaar aan het algemeen bestuur van de WODV worden voorgelegd.

3.10 Intrekking regelgeving, opheffing GR en bekendmakingen

Sinds 2013 hebben het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur regelgeving vastgesteld. Met het opheffen van de WODV per 31 december 2022 zal de regelgeving tegen deze datum ingetrokken dienen te worden. De intrekking van de regelingen dient gepubliceerd te worden in het Blad Gemeenschappelijke Regelingen Werkorganisatie Duivenvoorde. Daarnaast dient conform artikel 26 Wet gemeenschappelijke regelingen de opheffing van de Gemeenschappelijke Regeling WODV gepubliceerd te worden in het Blad Gemeenschappelijke Regeling en in de Staatscourant.

4. Financiën

4.1 De liquidatiebalans

Door de overgang van personeel en de overdracht van activiteiten met vermogensbestanddelen per 1 september 2021 wordt de WODV feitelijk leeg gemaakt. De formele overdracht zal tegelijkertijd met het vaststellen van de Jaarstukken 2021 over de periode 1 januari t/m 31 augustus 2021 plaatsvinden.

De activa van I&A en P&A en de eventuele bijbehorende financiering gaat over naar Wassenaar, die het gastheerschap voor I&A en P&A verzorgt. De overige op de balans van de WODV opgenomen activa en passiva worden aan de gemeenten overgedragen volgens de verdeelsleutel die gehanteerd wordt in de begroting 2021. Bij twijfel of ondeelbaarheid worden activa en passiva ter afwikkeling aan Wassenaar overgedragen. Waar relevant worden de aan deze activa en passiva gerelateerde kosten verrekend met de gemeente Voorschoten volgens de verdeelsleutel in paragraaf 4.2.

De liquidatiebalans wordt gelijktijdig met het Jaarverslag 2021 opgesteld en is gelijk aan de eindbalans bij het WODV Jaarverslag 2021.

4.2 Verrekening

Uitgangspunt voor verrekening is de verdeling van de financiële gevolgen conform de verdeelsleutel kosten WODV zoals deze geregeld is in de bijdrageverordening van de WODV, geldend op 1 september 2021. Dat betekent (afgerond) 48% voor rekening van de gemeente Voorschoten en 52% voor rekening van de gemeente Wassenaar.

4.3 Personele kosten

Zoals besproken onder onderdeel 3.3 worden de financiële verplichtingen – zoals opgebouwd IKB en verlofuren – door de nieuwe werkgever(s) overgenomen. Alleen waarvoor in de WODV specifiek middelen op 1 september 2021 zijn opgenomen, gaan deze middelen over naar de gemeente waar de medewerker geplaatst wordt. In principe betreft dit slechts enkele gelden, waarvan de regeling IKB de grootste is: deze aanspraak wordt gespaard. Van de overige zaken, zoals, vakantiedagen, arbeidsmarktoelagen, garantieschalen, opleidingen en andere door de WODV gedane toezeggingen met financiële gevolgen aan individuele medewerkers, gaan deze naar de gemeente over waar de betreffende medewerker geplaatst wordt.

Wanneer één of beide gemeenten de indruk krijgt/krijgen dat dit uitgangspunt in praktijk leidt tot een te scheve verdeling van lasten of baten, zullen zij in onderling overleg treden.

4.4 Verrekening aanspraken WGA/WIA

De WODV betaalt op dit moment een premie van jaarlijks € 92.000 aan de WHK (werkhervattingskas). Deze premie wordt betaald aan het UWV, die vervolgens de uitkeringen verzorgt aan medewerkers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn en niet meer in dienst zijn van de WODV. Voor 2022 moet er waarschijnlijk een nieuwe premie voor de twee afzonderlijke gemeenten worden berekend. Als er nieuwe premies worden berekend, worden de kosten eerst bij elkaar opgeteld en daarna volgens de verdeelsleutel in paragraaf 4.2 verdeeld.

4.5 Verrekening werkloosheidsuitkeringen via UWV

Een medewerker van de WODV heeft nog tot eind 2022 recht op een WW-uitkering. Hiervoor betaalt de WODV maandelijks € 4.500. Deze uitkering komt ten laste van de liquidatiegemeente

Wassenaar en wordt volgens de verdeelsleutel in paragraaf 4.2 verrekend met de gemeente Voorschoten. Dit geldt ook voor uitkeringen die eventueel nog gaan komen.

4.6 CAO-verplichtingen

In de komende tijd zal er een nieuwe CAO worden overeengekomen. De kans dat er met terugwerkende kracht loonsverhoging plaatsvindt, is reëel. Dit recht van de medewerker is meegegaan met de individuele medewerker op basis van de arbeidsovereenkomst. De gemeente waarmee de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft, zal een nabetaling voor haar rekening nemen.

4.7 Liquidatiekosten: inzet personeel en eventuele specifieke expertise

In de WODV Jaarstukken 2021 wordt een inschatting opgenomen van de verwachte liquidatiekosten van de WODV. De omvangrijkste werkzaamheden – het opmaken van de Jaarstukken 2021 – gebeurt zonder onderlinge verrekening (zie onderdeel 3.8). Van de liquidatiekosten die te maken hebben met alle werkzaamheden na 1 september 2021 door Wassenaar (zoals het afwikkelen van claims/ procedures en overige juridische zaken, P&O-zaken en met name de financiële afwikkeling en verrekeningen), zal bij het opmaken van de Jaarstukken 2021 WODV (periode tot en met 31 augustus 2021) een inschatting worden gemaakt en als (liquidatie)kosten opgenomen worden. Hierbij wordt uitgegaan van alleen de directe personeelskosten (zonder opslag) die door de gemeente Wassenaar in het kader van de liquidatie verwacht wordt te maken en de verwachte externe kosten. Indien de daadwerkelijke te verdelen kosten meer dan € 10.000 per gemeente hoger zijn dan verwacht, dan treedt de gemeente Wassenaar in overleg met de gemeente Voorschoten over aanvullende verrekeningen.

4.8 Belastingen afwikkeling

De aangiften loonbelastingen, BTW en het compensatiefonds BTW over de periode tot en met 31 augustus 2021 worden door de gemeente Wassenaar afgewikkeld. Bij de afwikkeling van eventuele nagekomen kosten en opbrengsten van de WODV en activa worden de fiscale regels en afspraken die in Wassenaar gelden, toegepast. Dit is onderdeel van de afstemming met de Belastingdienst.

Bijlagen

Sociaal Plan