



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten



RAADSLID.NU
NEDERLANDSE VERENIGING VONN RAADSLIEDEN

Vereniging van

Griffiers

Aan de gemeenteraad, d.t.v. de griffier
Aan het college van burgemeester en wethouders

Den Haag, 03 juni 2010

Handreiking; De (rechts)positie griffie(r) in het decentrale bestuur

Geachte leden van de gemeenteraad en het college,

Sinds 2002 heeft iedere gemeenteraad een eigen, eerste adviseur; de griffier.

Een nieuwe functionaris die naar analogie van de Eerste en Tweede Kamer de belangen van de gemeenteraad behartigt in contacten met burgers, maatschappelijke organisaties, met de burgemeester, college van burgemeester en wethouders en met de gemeentesecretaris en zijn organisatie.

De raad heeft als hoogste orgaan van de gemeente – zo oordeelde de wetgever eind 2001 - recht op eigen ondersteuning. Door het takenpakket van de gemeentesecretaris te knippen en deze verantwoordelijk te maken voor de ondersteuning van het college en de leiding van de ambtelijke organisatie, werd bij amendement De Cloe de griffier geïntroduceerd. Deze heeft als taak om de raad, de raadsvoorzitter, fracties en raadsleden als eindverantwoordelijk functionaris met advies, procesbegeleiding en -ondersteuning bij te staan.

Handreiking

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de Vereniging van Raadsleden (Raadslid.NU) en de Vereniging van Griffiers (VvG) hebben in de periode 2008-2010 hard gewerkt aan het in kaart brengen van alle aspecten, regels en verbanden die een rol spelen in de positionering van de griffier en de griffie in het decentraal bestuur (gemeenten en provincies).

Aanleiding was het ontbreken van een duidelijk handelingskader voor gemeenteraden en individuele raadsleden om invulling te geven aan het werkgeverschap voor de griffie en de griffiemedewerkers. Dat leidde tot veel vragen aan de genoemde verenigingen. Als antwoord daarop hebben wij een handreiking opgesteld met antwoorden over hoe dient te worden omgegaan met de verantwoordelijkheden van de gemeenteraad, waaronder het regelen van de arbeidsvoorwaarden zoals salaris en vergoedingsregelingen, arbeidsduur en werktijden.

Daarnaast besteedt de Handreiking ook aandacht aan de verantwoordelijkheid van de raad als werkgever voor organisatorische en uitvoeringszaken, zoals:

- het regelen van de plaatsvervangng van de griffier,
- de organisatie van de griffie,
- een functieprofiel en een functiebeschrijving,
- afspraken over werving en selectie,
- functioneringsgesprekken en
- beoordelingsgesprekken.

Het resultaat (de handreiking) mag er zijn en biedt alle mogelijkheden voor gemeenteraden om te doen wat op grond van de wet verwacht mag worden: het zijn van "goed werkgever".

Bijgaand ontvangt u een ingebonden exemplaar van de *Handreiking (rechts)positie griffier in het decentrale bestuur*, een ruim 160 pagina's tellend boekwerk waarin voor de raad met name de samenvatting in hoofdstuk 6, enkele bijlagen en de concrete uitwerkingen in modelbesluiten en –regelingen van belang zijn. De raad ontvangt een tweede exemplaar dat is bedoeld voor zijn belangrijkste werknemer, de griffier.

Toets

De handreiking spreekt voor zich. Het biedt een duidelijk inzicht in hoe u de griffier en de griffie kunt positioneren in uw gemeente. Op enkele specifieke onderdelen heeft prof. D.J. Elzinga advies uitgebracht. Daarnaast heeft een redactiecommissie van deskundigen op het gebied van *rechtspositie, organisatie en personeelszaken het concept van commentaar voorzien*.

Nakomende punten

Op dit moment ligt een aantal aspecten uit de handreiking nog ter bespreking en besluitvorming voor bij het College van Arbeidszaken (CvA). Het betreft die zaken over de rechtspositie van de griffier en de griffiemedewerkers die op centraal niveau nader geregeld moeten worden in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA).

De verwachting is dat over de uitkomsten uit dit overleg in de loop van 2010 nader gecommuniceerd kan worden. Zodra dit is afgerond zult u opnieuw worden geïnformeerd over stappen die dan nog gezet moeten worden. U moet daarbij denken aan het Intrekken van het delegatiebesluit dat naar aanleiding van de LOGA-brief d.d. 19 december 2002 onder gelijktijdige vaststelling van de arbeidsvoorwaardenregeling en eventueel noodzakelijke aanpassingen in de CAR-UWO. Ook daarvoor zullen dan conceptbesluiten worden aangereikt.

Gemeenteraden kunnen echter nu al wel de nodige stappen zetten. Namelijk al die stappen die geen relatie hebben met de specifieke verantwoordelijkheid van het College voor Arbeidszaken (CvA) als werkgeversorganisatie in de sector Gemeenten en waarover, zoals gezegd, ook overleg nodig is met de vakorganisaties in het LOGA. *Samengevat betekent dit dat wij u aanbevelen om alle modelbesluiten in bijlage 6 (pagina's 130-156) naast uw besluiten en regelgeving te leggen, deze aan te passen en in overeenstemming te brengen met het wettelijk kader.*

Raad is werkgever

Het feit dat de raad het niet over te dragen recht, maar ook de wettelijke plicht heeft, de griffier, zijn vervanger en de medewerkers van de griffie te benoemen, maakt de raad tot werkgever. Het is echter onmogelijk op elk moment dat dit noodzakelijk is de raad als totaliteit de noodzakelijke besluiten te laten nemen of handelingen te laten uitvoeren.

Denk daarbij aan alles wat komt kijken bij:

- het werven van het griffiepersoneel,
- het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken,
- het verlenen van verlof en
- andere zaken die hiervoor al werden genoemd.

Daarom verdient het aanbeveling voor deze mln of meer dagelijkse werkgeverstaken uit de raad een commissie samen te stellen die deze uitvoert: de werkgeverscommissie. Ook kan deze commissie met het college afspraken maken over de inzet van bijvoorbeeld medewerkers van de afdeling P&O om de raad te adviseren en te ondersteunen bij de genoemde taken. De handreiking bevat een model voor deze afspraken.

Delegeren of mandateren

Vaststelling van de rechtspositieregeling voor de griffie(r) is een taak van de raad. Deze kan, zo blijkt uit het advies van Elzinga, niet gemandateerd noch gedelegeerd worden. Wel dient een goede oplossing gevonden te worden voor de uitvoering daarvan.

In een aantal gemeenten is in het verleden een deel van de genoemde taken gedelegeerd of gemandateerd aan het college. Dit staat op gespannen voet met hetgeen de Awb hieromtrent regelt. Het CvA zal daarom na afronding van het overleg in het LOGA en in overleg met de VvG een aanvullend advies geven over het delegatiebesluit.

Werkgeverscommissie

Professor Elzinga adviseert de dagelijkse werkzaamheden als werkgever in handen te leggen van een werkgeverscommissie. Echter, nimmer kunnen aan de werkgeverscommissie worden overgedragen de taken van het benoemen, schorsen en ontslaan de griffier en zijn vervanger. Vastgesteld is dat deze zo nauw verbonden zijn met de wettelijke taken van de raad dat de aard van de bevoegdheid zich verzet tegen overdracht. Deze bevoegdheid moet daarom door de gemeenteraad als geheel worden uitgeoefend.

De commissie kan het beste worden gebaseerd op artikel 83 van de Gemeentewet.

Dit artikel regelt dat de raad een bestuurscommissie in kan stellen die, anders dan de gebruikelijke raadscommissie(s) ter voorbereiding van de besluiten van de raad uit artikel 82 of de commissie uit artikel 84, nader vast te stellen werkgeverstaken namens de raad uitvoert. De raad is vrij in het samenstellen van deze commissie. Maar voorstelbaar is dat deze bestaat uit ofwel fractievoorzitters dan wel raadsleden met expertise op het vlak van het werkgeverschap.

Gelet op ons duale stelsel kan de burgemeester daarin als lid geen zitting hebben. Wij benadrukken echter de toegevoegde waarde van de gezaghebbende rol van de burgemeester. Als voorzitter van de raad en frequente gesprekspartner van de griffier is hij of zij bij uitstek geschikt om de werkgeverscommissie te adviseren.

Wij bevelen aan om bij het instellen van de werkgeverscommissie deze rol van de burgemeester nadrukkelijk te benoemen.

Tot slot

Van belang is dat besluiten worden genomen door het juiste bestuursorgaan en dat op een goede wijze daaraan invulling kan worden gegeven in het licht van 'goed werkgeverschap'. Na een aantal jaren dualisme was het, mede gelet op de ontwikkelingen die de ambtelijke ondersteuning van de raad heeft doorgemaakt, met name op het terrein van het werkgeverschap van de raad wenselijk de inzichten van 2002 opnieuw te beschouwen. De conclusie die mede op basis van de juridische adviezen kan worden getrokken is dat, ook al zijn de inzichten gewijzigd, alle besluiten rechtsgeldig zijn. Wel moet worden vastgesteld dat toekomstige besluiten door het juiste bestuursorgaan moeten worden genomen. Te beginnen bij de start van deze nieuwe raadsperiode.

In dit kader is het nuttig dat in uw gemeente een inventarisatie wordt gemaakt van op de griffie gerichte regelingen die zijn vastgesteld en van regelingen die nog niet zijn vastgesteld. Daarbij moeten, gegeven het nog lopende overleg in het CvA en het LOGA, besluiten met een arbeidsvoorwaardelijk karakter vooralsnog buiten beschouwing worden gelaten.

Wij wensen u veel succes met het controleren van uw lokale regelgeving en besluitvorming en bieden u van harte onze gebundelde expertise aan. Mocht u vragen hebben of behoefte aan nadere toelichting dan kunt u contact opnemen met het College voor Arbeidszaken, via telefoonnummer 070 - 3738020 of cva@vng.nl of de werkgroep Rechtspositionering Griffier via de Vereniging van Griffiers, tel. 070-3738212 of vvq@vng.nl.

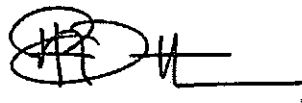
Namens de VNG,

Namens Raadslid.NU,

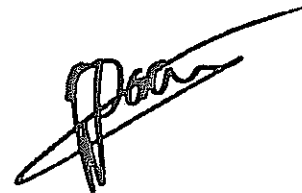
Namens de VvG,



R.J.J.M. Pans,
Voorzitter Directieraad



P.A. Otten,
Voorzitter



J.G.A. Paans,
Voorzitter