

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Brief aan de leden
T.a.v. de gemeenteraad en het college

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

6

betreft
Werkgeverschap griffie

ons kenmerk
ECCVA/U201101293
CvA/LOGA 11/10

datum
5 juli 2011

Lbr. 11/044

Samenvatting

In een gezamenlijke brief van 3 juni 2010 van de Vereniging van Griffiers, de Vereniging voor Raadsleden, Raadslid.Nu en de VNG werd u een handreiking toegezonden met de titel 'De (rechts)positie griffie(r) in het decentrale bestuur'.

In de begeleidende brief werd aangekondigd dat het College voor Arbeidszaken u nog zou informeren over stappen met betrekking tot de formalisering van de uitoefening van de werkgeverstaken door de gemeenteraad en in het bijzonder met betrekking tot de rechtspositie van de griffier en de griffiemedewerkers. Zaken als het intrekken door de raad van het delegatiebesluit onder gelijktijdige vaststelling van de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier en de medewerkers en de eventueel noodzakelijk aanpassingen van de CAR-UWO zouden in die aanvullende brief aan de orde komen.

De bestudering van de noodzaak van eventuele wijzigingen en het overleg daarover hebben helaas langer op zich laten wachten dan destijds werd verwacht.

In deze ledenbrief wordt nogmaals het belang aangegeven van het formeren van een werkgeverscommissie en deze ook de bevoegdheid te geven namens de gemeenteraad de min of meer dagelijkse werkgeverstaken uit te voeren.

Omdat de aard van de bevoegdheid van het werkgeverschap van de gemeenteraad zich verzet tegen het delegeren of mandateren van de bevoegdheden aan een ander bestuursorgaan, adviseren wij de gemeenteraad het delegatiebesluit naar het college dat wij in 2002 adviseerden, in te trekken. In het verlengde daarvan adviseren wij de gemeenteraad vervolgens de arbeidsvoorwaardenregeling zoals die door het college bij delegatie is vastgesteld opnieuw vast te stellen. Tevens adviseren wij om zodra het college een voorstel ontvangt tot vaststelling of wijzigingen van de arbeidsvoorwaardenregeling, dit via de werkgeverscommissie ook voor te leggen aan de gemeenteraad. Gelet op de wetsgeschiedenis stelt de raad deze op voorstel van de werkgeverscommissie vervolgens dienovereenkomstig vast. Wanneer het noodzakelijk vanwege de specifieke omstandigheden op de griffie van het voorstel af te wijken, dan behoort dat tot de bevoegdheid van de gemeenteraad als werkgever.

In de bijlagen treft u modellen aan voor de te nemen besluiten. Separaat ontvangt u nogmaals de eerder genoemde handreiking aan die dieper in gaat op de achtergronden van zowel de brief van 3 juni 2010 als deze brief.

Stuknummer: A111.06993





Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)
6

betreft
Werkgeverschap griffie

ons kenmerk
ECCVA/U201101293
CvA/LOGA 11/10
Lbr. 11/044

datum
5 juli 2011

Geachte leden van de gemeenteraad en het college,

In een gezamenlijke brief van 3 juni 2010 van de Vereniging van Griffiers, de Vereniging voor Raadsleden, Raadslid.Nu en de VNG werd u een handreiking toegezonden met de titel 'De (rechts)positie griffie(r) in het decentrale bestuur'. Een exemplaar treft u nogmaals bij deze brief aan.

In de begeleidende brief werd aangekondigd dat het College voor Arbeidszaken u nog zou informeren over stappen met betrekking tot de formalisering van de uitoefening van de werkgeverstaken door de gemeenteraad en in het bijzonder met betrekking tot de rechtspositie van de griffier en de griffiemedewerkers. Zaken als het intrekken door de raad van het delegatiebesluit onder gelijktijdige vaststelling van de arbeidsvoorwaardenregeling voor de griffier en de medewerkers en de eventueel noodzakelijk aanpassingen van de CAR-UWO zouden in die aanvullende brief aan de orde komen.

In deze ledenbrief informeren wij u nogmaals over de achtergronden van het werkgeverschap van de raad en treft u een aantal adviezen aan om tot een goede uitvoering daarvan te komen.

In de bijlagen treft u voor te nemen besluiten modellen aan die als basis voor de eigen besluiten kunnen dienen. Bovendien ontvangt u separaat nogmaals de handreiking aan die dieper in gaat op de achtergronden van zowel de brief van 3 juni 2010 als deze brief.

Deze brief is tot stand gekomen in overleg met de Vereniging van Griffiers en de Vereniging voor Raadsleden, Raadslid.NU.

Gemeentelijke organisatie

De gemeentelijke organisatie bestaat sinds de invoering van het dualisme uit een organisatiedeel dat de raad ondersteunt en een organisatiedeel dat het college ondersteunt. Beide 'organisatieonderdelen' maken deel uit van de gemeente, maar hebben een eigenstandige functie. Dit heeft ook gevolgen voor het uitvoeren van werkgeverstaken.

Het is van belang twee elementen te onderscheiden:

- de arbeidsvoorwaardenregeling als zodanig, CAR-UWO;
- de salariëring gekoppeld aan functiewaardering.

Deze CvA-ledenbrief gaat alleen in op het eerste aspect. Dat wil niet zeggen dat de salariëring geen aandachtspunt zou zijn, maar daarover wordt gesproken in het verlengde van de ontwikkeling van het gemeentelijk functiewaarderingssysteem HR21. Te zijner tijd zullen wij u daarover in een aparte ledenbrief uitgebreid informeren. Voor dit moment volstaat de navolgende toelichting,

Salariëring/functiewaardering

Eén van de aspecten die in het kader van de (rechts)positie van de griffier vaak aan de orde wordt gesteld is de functiewaardering en de daarop gebaseerde salariëring. Het is een feit dat de bestaande functiewaarderingssystemen geen rekening hebben gehouden met de introductie en het bestaan van de functie van griffier. In de meeste gevallen is de reden dat deze systemen dateren van vóór de invoering van het dualisme.

In het LOGA is overeengekomen dat voor de sector Gemeenten een functiewaarderingssysteem zal worden ontwikkeld. Dit systeem, genaamd HR21, is in april 2011 gepresenteerd (www.HR21.nl). Bij de ontwikkeling daarvan is ook de Vereniging van Griffiers betrokken. De functie van griffier krijgt in dit model een plaats. Om die reden wordt geadviseerd op dit moment als gemeenteraad/werkgeverscommissie geen discussie te voeren over de functiewaardering en de ontwikkelingen van HR21 af te wachten. Op het moment dat dit systeem door gemeenten kan worden toegepast zal ook informatie worden gegeven hoe de waardering van de functie van griffier in de gemeente vorm kan worden gegeven.

Posities

De raad is de werkgever van de griffie(r) en het college van alle overige ambtenaren. Dat betekent dat de raad de griffier en de medewerkers van de griffie benoemt, schorst en ontslaat, zoals in de artikelen 107 tot en met 107e van de Gemeentewet is bepaald. De overeenkomstige bevoegdheden van het college zijn opgenomen in de artikelen 102 tot en met 106 en 160, onderdelen c en d.

Uit de eerstgenoemde artikelen vloeit rechtstreeks voort dat de raad het bevoegd gezag is van de griffier en de medewerkers van de griffie.

Bij het werkgeverschap horen ook aangelegenheden als werving en selectie, vaststelling arbeidsvoorwaarden, het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken, instellen van een vorm van medezeggenschap, professionalisering van de griffie, functiewaardering en beloningsbeleid. De aspecten functiewaardering en beloningsbeleid blijven zoals gezegd voor dit moment inhoudelijk buiten beschouwing.

Werkgeverschap schept verplichtingen zoals met name blijkt uit artikel 125 van de Ambtenarenwet. In dit artikel is bepaald dat het bevoegd gezag van onder meer de gemeenten voorschriften moet vaststellen over alle aspecten van arbeidsvoorwaarden van benoeming tot en met ontslag en de wijze van totstandkoming daarvan.

Een gemeenteraad is dus net als het college verantwoordelijk voor alle aspecten van het werkgeverschap voor de ambtenaren die onder hun verantwoordelijkheid vallen (de griffie).

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

De Vereniging van Griffiers, de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden Raadslid.NU en de VNG hebben een handreiking 'De (rechts)positie griffie(r) in het decentrale bestuur' ontwikkeld. Eén exemplaar hiervan is met een gezamenlijke brief van VNG, VvG en Raadslid.NU van 3 juni 2010 toegezonden met als enig doel aandacht te vestigen op de uitvoering van een aantal werkgeverstaken door de gemeenteraad die geen aanpassing van een verordening behoeven. Daarbij moet worden gedacht aan werving, benoeming/schorsing/ontslag, functionerings- en beoordelingsgesprekken, verlofverlening, medezeggenschap met betrekking tot zowel de griffier als de griffiemedewerkers.

In die brief is ook aangegeven dat een aantal aspecten uit de handreiking nog ter bespreking en besluitvorming voorliggen bij het CvA. In de brief zijn die aangeduid als 'zaken over de rechtspositie van de griffier en de griffiemedewerkers die op centraal niveau nader geregeld moeten worden in het LOGA'. Meer concreet wordt verwezen naar het intrekken van het delegatiebesluit dat in de meeste gemeenten is vastgesteld naar aanleiding van de LOGA-brief d.d. 19 december 2002, zij het dat dan tegelijk door de gemeenteraad met het werkgeverschap samenhangende besluiten moeten worden genomen.

Aanvankelijk was de verwachting dat de verdere concretisering van het werkgeverschap van de raad ook zou moeten leiden tot een aanpassing van de CAR-UWO. Een nadere beschouwing van ingewonnen adviezen en enkele praktijkervaringen sinds medio 2010 leiden er toe dat volstaan kan worden met lokale oplossingen die geen gevolgen hebben voor de CAR-UWO.

De arbeidsvoorwaardenregeling

Voor alle medewerkers van de gemeente is de centraal vastgestelde arbeidsvoorwaardenregeling de geldende regeling. Dit vloeit ook voort uit de wetsgeschiedenis rondom het invoeren van de griffie. Desgevraagd heeft de toenmalige minister van BZK op vragen uit de Eerste Kamer geantwoord dat de arbeidsvoorwaardenregeling in de sector Gemeenten ook op de griffie van toepassing is. Gemeenten – en daarin wordt geen onderscheid gemaakt tussen college en raad – zijn door hun lidmaatschap van de VNG statutair gebonden aan deze afspraken. Echter, op grond van artikel 125 Ambtenarenwet is het de werkgever die deze arbeidsvoorwaardenregeling vast moet stellen. Dat betekent dat in de gemeente door zowel het college als de gemeenteraad, die immers beide het werkgeverschap uitoefenen, die arbeidsvoorwaardenregeling en ook de wijzigingen daarin moeten worden vastgesteld.

Totstandkoming arbeidsvoorwaardenregeling gemeentepersoneel

De arbeidsvoorwaardenregeling voor het gemeentelijke personeel komt deels centraal, deels lokaal tot stand. De centrale totstandkoming vindt plaats in onderhandeling tussen het College voor Arbeidszaken van de VNG, namens de gemeenten als werkgever, en de centrales van overheidspersoneel, de vakorganisaties ABVAKABO/FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF. Dit overleg draagt de naam 'Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden', afgekort LOGA.

Zij leggen een onderhandelaarsakkoord voor aan hun leden, de gemeenten respectievelijk de vakbondsleden. Wanneer deze instemmen stelt het bestuur van de VNG het akkoord vast. De inhoud daarvan kan veel aspecten van werkgeverstaken omvatten, variërend van salarisafspraken tot en met afspraken over de uitvoering van bijvoorbeeld arboregels. In de praktijk wordt het wel een cao genoemd, maar naar de letter van de wet is het dat niet. Strikt formeel zijn het eenzijdig opgelegde regels, maar sinds de invoering van het overeenstemmingsvereiste dient overleg te worden gevoerd met de vakorganisaties.

De 'cao gemeenten' bestaat uit een drietal onderdelen:

1. de hoofdlijnen van de arbeidsvoorwaarden: de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling, bekend onder de afkorting 'CAR';
2. de uitwerking van de hoofdlijnen in de Uitwerkingsovereenkomst, bekend onder de afkorting 'UWO';
3. lokale uitvoeringsregels.

CAR-UWO

De afspraken die in het LOGA worden gemaakt, worden voor een deel omgezet in regelgeving. De teksten daarvan worden ontwikkeld door het CvA en vervolgens in het LOGA vastgesteld. Daarna worden deze teksten en de latere wijzigingen daarin aan de gemeenten gezonden om lokaal te worden overgenomen in de lokale arbeidsvoorwaardenregeling.

Gebondenheid

De CAR en de UWO hebben geen rechtstreekse werking in de gemeenten, maar de gemeenten zijn statutair, als lid van de VNG, gebonden aan de letterlijke inhoud van in ieder geval de CAR. Wat de UWO betreft kunnen gemeenten in het lokale georganiseerd overleg met de vakorganisaties (het GO) hebben afgesproken dat de gemeente zich bindt aan de UWO dan wel dat de gemeente de UWO volgt tenzij men lokaal daarvan wenst af te wijken.

Als gemeenten hebben gekozen voor de eerste variant, dan zijn zij gebonden aan zowel de teksten van de CAR als van de UWO. De praktijk is dat de gemeenten de UWO veelal ongewijzigd overnemen.

Gegeven het feit dat de CAR-UWO geen cao is en dus ook niet algemeen verbindend kan worden verklaard en de VNG geen regelende bevoegdheid heeft in de gemeenten, zal deze lokaal door het regelgevende bestuursorgaan moeten worden vastgesteld om rechtskracht te krijgen voor de gemeentelijke werkgevers en werknemers. Het lokaal achterwege laten van de vaststelling van de wijzigingen betekent dan ook dat die landelijke regels niet van toepassing zijn voor de eigen ambtenaren. Een spoedige ongewijzigde lokale vaststelling door de werkgever van in ieder geval de CAR en in veel gevallen ook de UWO is daarom noodzakelijk.

Lokale regelingen

Daarnaast kan het nodig zijn lokale uitvoeringsregels vast te stellen zoals bijvoorbeeld een werktijdenregeling, een vakantie- en verlofregeling, een vervoerskostenregeling en een sociaal statuut. Deze regelingen komen ofwel tot stand in het lokale GO dan wel met instemming van de ondernemingsraad. Welk orgaan van werknemers bevoegd is, is in lokale afspraken vastgelegd.

Tezamen vormt de set van regelingen (*CAR, UWO, lokale regelingen) de lokale arbeidsvoorwaardenregeling die, ondanks dat het een lokale regeling is, toch ook vaak, al dan niet met toevoeging van de gemeentenaam, CAR-UWO wordt genoemd.

Invoering dualisme

Tot de invoering van het dualisme stelde de gemeenteraad op voorstel van het college van burgemeester en wethouders de lokale arbeidsvoorwaardenregeling voor het eigen gemeentepersoneel vast. Het voorstel was gebaseerd op de informatie met betrekking tot de centraal afgesproken wijzigingen en de eventueel in het lokaal georganiseerd overleg van het college met de vakorganisaties afgesproken lokale regelingen.

Sinds 2002 echter heeft de gemeenteraad zijn eigen ambtelijke ondersteuning en is het werkgeverschap van de overige ambtenaren in de Gemeentewet verschoven naar het college. Overgangsbepalingen in de Wet dualisering gemeentebestuur voorzagen daarin. De op dat moment geldende arbeidsvoorwaardenregeling werd geacht te zijn vastgesteld door het college. Het ging en gaat dus nog steeds over de arbeidsvoorwaardenregeling voor de medewerkers van de gemeente.

Tezelfdertijd hebben de gemeenteraden naar aanleiding van advisering door de VNG over de nieuwe werkgeverssituatie besloten dat delen van hun werkgeverstaak aan het college werden gedelegeerd of gemandateerd.

Voortschrijdend inzicht en ingewonnen adviezen leidden echter aan het einde van het vorige decennium tot de conclusie dat de werkgeverstaken van de raad niet overdraagbaar zijn aan een bestuursorgaan waarvan de raad geen deel uitmaakt, te weten de burgemeester of het college.

Gegeven de historische situatie, de structuur en werkwijze van de gemeentelijke organisatie ligt het voor de hand dat het college het voortouw houdt bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaardenregelingen en daarover voor zover daartoe met het oog op de landelijk overeengekomen CAR-UWO nog overlegruimte beschikbaar is, ook het lokale overleg voert met de bonden.

Vaststelling arbeidsvoorwaardenregeling

De vragen die vervolgens aan de orde zijn, betreffen:

- a. gaat het om een gewijzigde of een ongewijzigde vaststelling?
- b. op welke wijze kan dit zo goed mogelijk worden geregeld?

Ad a gewijzigde of ongewijzigde vaststelling?

In de geest van de wetgever is het uitgangspunt dat de raad de arbeidsvoorwaardenregeling die in de gemeente is vastgesteld overneemt. Immers, het gemeentelijk belang vraagt om uniforme regels voor zoveel mogelijk werknemers.

Dat neemt niet weg dat de gemeenteraad een aantal afspraken moet beoordelen op een goed kunnen functioneren van de griffier en de griffiemedewerkers als ondersteuning van de raad op de momenten dat de raad zijn werkzaamheden uitoefent. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn voor de werktijdenregeling en de overwerkregeling (de griffie heeft veel avondactiviteiten) of de verlofregeling (de behoefte aan concentratie van verlof in vergadervrije periodes).

De raad neemt de arbeidsvoorwaardenregeling over

Het gevolg van het voorgaande is dat de raad nu en in het vervolg (wijzigingen in) de arbeidsvoorwaardenregeling vast moet stellen. Zoals hiervoor is aangegeven bestaat de lokale arbeidsvoorwaardenregeling uit een deel dat centraal is overeengekomen en door de lokale vaststelling ook rechtskracht in de gemeente heeft gekregen.

Echter daarbij kan het wel noodzakelijk zijn dat over aangelegenheden die in het belang zijn van een goed functioneren van de griffie, vooraf overleg wordt gevoerd met een vertegenwoordiging van de raad (werkgeverscommissie, zie verder in deze ledenbrief).

Zodra het college een voorstel ontvangt tot vaststelling of wijzigingen van de arbeidsvoorwaardenregeling, wordt dit via de werkgeverscommissie ook voorgelegd aan de gemeenteraad. De raad stelt deze op voorstel van de werkgeverscommissie vast inclusief eventueel noodzakelijke afwijkingen vanwege de specifieke omstandigheden op de griffie.

Met het oog op clustering van besluiten die de raad in dit kader moet nemen, wordt geadviseerd de arbeidsvoorwaardenregeling zoals die door het college is vastgesteld ongewijzigd over te nemen. Vervolgens kan worden bekeken of het voor een goede uitvoering van de ondersteunde taak van de griffie noodzakelijk is op de eerder genoemde onderdelen een aanpassing aan te brengen.

Ad b organisatie wijziging uitoefening werkgeverstaken

In de LOGA-brief d.d. 19 december 2002 is geadviseerd een deel van de werkgeverstaken van de raad te delegeren aan het college. Met name betrof het de bevoegdheid tot het uitvoeren van de arbeidsvoorwaardenregeling gemeente en daaraan verbonden nadere regelingen ten behoeve van de griffier en de medewerkers van de griffie, behoudens voor zover het betreft

- het nemen van besluiten met betrekking tot de aanstelling, overplaatsing, schorsing of het ontslag van de griffier en de medewerkers van de griffie;
- het vaststellen van instructies en dienstopdrachten ten aanzien van de griffie en de medewerkers van de griffie;
- het verlenen van vakantie en verlof aan de griffier en de medewerkers van de griffie;
- besluiten met betrekking tot de ontwikkeling, beoordeling en beloning van de griffier en de medewerkers van de griffie;
- het nemen van disciplinaire maatregelen ten aanzien van de griffier en de medewerkers van de griffie.

Intrekken delegatiebesluit

Bestudering van de wetsgeschiedenis, evaluaties van de stuurgroep Leemhuis van de Wet dualisering gemeentebestuur en de commissie Hermans van de Wet dualisering provinciebestuur en ingewonnen adviezen leiden tot de slotsom dat 'de aard van de bevoegdheid' zich verzet tegen delegatie van werkgeversbevoegdheden van de raad aan een bestuursorgaan waar de raad geen deel van uitmaakt. Dat betekent dat delegatie aan het college of de burgemeester niet mogelijk is. Het delegatiebesluit waarbij deze bevoegdheden aan het college zijn gedelegeerd (of gemandateerd) zoals dat in de meeste gemeenten is vastgesteld naar aanleiding van de LOGA-brief d.d. 19 december 2002 moet dan ook worden ingetrokken. Tegelijk zal de gemeenteraad met het werkgeverschap samenhangende besluiten moeten nemen.

Werkgeverscommissie

De raad is dus de werkgever van de griffie en zal dan ook de daaruit voortvloeiende verplichtingen en taken moeten uitvoeren. Echter, afgezien van de omvang van de raad is het vanwege de vergaderfrequentie nauwelijks mogelijk ook de dagelijkse taken als werving en selectie, het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken, verlofverlening e.d. uit te voeren. Zowel de beslismomenten als de inhoud van de besluiten staan in de weg dat deze in een plenaire raadsvergadering aan de orde zijn. Alhoewel een deel van deze taken voor zover het de griffiemedewerkers betreft ook kunnen worden uitgevoerd door de griffier, zal de raad in ieder geval ten aanzien van de griffier deze taken zelf uit moeten oefenen.

Om pragmatische redenen is het aan te bevelen met toepassing van artikel 83 Gemeentewet een werkgeverscommissie in te stellen bestaande uit leden van de raad. De wet staat niet toe dat de burgemeester (of een wethouder) ook deel uitmaakt van een door de raad ingestelde commissie. Dat neemt niet weg dat de burgemeester en de griffier zeer nauw samenwerken. Bovendien is de burgemeester naast voorzitter van de raad ook voorzitter van het college dat weer de werkgever is van de overige ambtenaren. Om die redenen is het aan te bevelen de burgemeester aan de werkgeverscommissie te verbinden als adviseur.

Presidium

Vanuit een aantal gemeenten is de vraag gesteld of het presidium ook op kan treden als werkgeverscommissie. Het presidium als zodanig kan niet optreden als werkgeverscommissie. De werkgeverscommissie, ingesteld op basis van artikel 83 van de Gemeentewet, kan immers uitsluitend bestaan uit raadsleden. Het presidium heeft in het VNG-modelreglement van orde van de raad voornamelijk een procedurele rol (vaststellen voorlopige agenda, uitnodigen externen, wijzigen vergadermomenten e.d.). Diverse gemeenten hebben dit takenpakket uitgebreid met meer inhoudelijke taken. De VNG is van mening dat het presidium voor wat betreft de inhoudelijke aspecten van het raadswerk een ondergeschikte rol dient te vervullen omdat anders het gevaar bestaat dat er binnen de raad een nieuw bestuursorgaan wordt gecreëerd, hetgeen in strijd is met de Grondwet, die het primaat immers expliciet bij de raad legt (artikel 125 lid 1 Grondwet).

In de handreiking 'De (rechts)positie griffie(r) in het decentrale bestuur' is een modelbesluit voor het instellen van een werkgeverscommissie opgenomen. In bijlage 1 is dit model nogmaals opgenomen.

Delegatie of mandaat

Delegatie aan een bestuursorgaan waar de raad geen deel van uitmaakt, te weten de burgemeester of het college, is dus niet mogelijk. Delegatie is daarom alleen mogelijk aan organen waarvan de raad deel uitmaakt zoals een werkgeverscommissie.

Desondanks blijft het ook bij het delegeren van bevoegdheden van belang dat het delegerend bestuursorgaan zich realiseert dat delegatie de volledige overdracht betekent van de betreffende bevoegdheden.

Een andere vorm van overdracht van bevoegdheden is mandaat. In dat geval kan de raad het gemandateerde orgaan verplichten hem de te informeren over de uitgeoefende bevoegdheden. De raad kan zelfs, wanneer dat in voorkomende geval wenselijk is, het mandaat tijdelijk terug nemen.

Niet voor delegatie of mandaat geëigende bevoegdheden

Ook in het geval van delegatie of mandaat resteren er werkgeversbevoegdheden die zich niet lenen voor overdracht. Het gaat dan om overdracht van taken waarvan de aard van de bevoegdheid, zelfs als de overdracht plaatsvindt naar een orgaan dat uitsluitend bestaat uit raadsleden, zich verzet tegen overdracht. Dat is het geval bij het benoemen, schorsen als disciplinaire maatregel en ontslaan van de griffier, het vaststellen van de instructie van de griffier, het regelen van de vervanging van de griffier en de vaststelling en wijziging van de organisatie van de griffie. Deze besluiten hebben een zodanig vergaande strekking dat het evident is dat de raad deze bevoegdheden zelf uitoefent. In het geval van inrichting van de organisatie van de griffie raakt het immers ook de ondersteuning van de raadsleden zelf.

Aan de werkgeverscommissie kan wel worden gedelegeerd het schorsen van de griffier als ordemaatregel, het benoemen, schorsen als orde- en disciplinaire maatregel en ontslaan van de griffiemedewerkers. Ook kunnen deze bevoegdheden rechtstreeks door de raad worden gemandateerd aan griffiers die leidinggeven aan één of meerdere griffiemedewerkers.

Mandaat of ondermandaat aan de griffier

Afhankelijk van het gegeven of het om delegatie of mandaat gaat, kan de werkgeverscommissie vervolgens een deel van de dagelijkse werkgeverstaken voor zover het de griffiemedewerkers betreft in mandaat dan wel submandaat geven aan de griffier.

Mocht het (sub)mandaat zijn verleend door het college dan zal dat besluit moeten worden ingetrokken en opnieuw door de raad/werkgeverscommissie aan de griffier moeten worden verleend.

Eerder genomen besluiten in delegatie of mandaat

Ook al is de conclusie dat de aard van de bevoegdheid zich verzet tegen delegatie of mandaat aan een bestuursorgaan waarvan de raad geen deel uitmaakt, neemt dat nog niet weg dat tot dusver door het college ten aanzien van de griffier of de medewerkers van de griffie genomen

besluiten en die de uitvoering van de arbeidsvoorwaardenregeling betroffen, niet onwettig zijn genomen en derhalve rechtsgeldig zijn.

Eventuele sinds de vaststelling van het eerder genoemde delegatiebesluit door het college genomen persoonsgerichte besluiten ten behoeve van de griffier of de griffiemedewerkers zijn inmiddels onherroepelijk geworden en hoeven daarom niet opnieuw te worden vastgesteld.

Door de raad te nemen besluiten

De conclusie die uit het voorgaande moet worden getrokken is dat

1. voor zover de raad, voor of na de brief van 3 juni 2010, nog geen werkgeverscommissie heeft ingesteld, is het van belang daartoe alsnog over te gaan.
de bijlage treft u die ledenbrief nogmaals aan;
2. de raad zal vervolgens een delegatie- of mandaatbesluit moeten nemen waarbij hij een aantal taken overdraagt aan de werkgeverscommissie;
3. de werkgeverscommissie kan desgewenst een aantal taken die betrekking hebben op de griffiemedewerkers zoals het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken en toekennen van verlof mandateren aan de griffier;
4. het delegatie- of mandaatbesluit waarbij een deel van de werkgeverstaken van de raad werd overgedragen aan het college, zal moeten worden ingetrokken;
5. de raad zal de bestaande arbeidsvoorwaardenregelingen vervolgens opnieuw als verordening vast moeten stellen. In het verlengde daarvan kan het wenselijk zijn vanwege de specifieke werkzaamheden van de griffie noodzakelijk afwijkende regelingen vast te stellen.

Lokale voorstellen wijziging arbeidsvoorwaardenregeling

Toekomstige wijzigingen in de CAR-UWO en/of lokale regelingen moeten ook door de raad worden vastgesteld. Bij voorkeur vindt deze vaststelling als hamerstuk plaats in de vergadering van de gemeenteraad, maar deze bevoegdheid kan ook worden overgedragen aan de werkgeverscommissie. Gegeven het feit dat de raad dan wel namens hem de werkgeverscommissie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de arbeidsvoorwaardenregeling, ligt het niet voor de hand de vaststelling van de wijzigingen verder door te mandateren naar de griffier. Het risico van onbekendheid met de actuele arbeidsvoorwaardenregeling is daarvoor te groot.

Het college van burgemeester en wethouders heeft voor de ontwikkeling van de lokale arbeidsvoorwaardenregeling, ook wanneer deze op de lokale uitvoeringsregels na geheel identiek is aan de landelijk vastgestelde CAR-UWO de beschikking over een ambtelijke ondersteuning die de raad over het algemeen niet in die mate heeft. Het is ook de vraag of dat noodzakelijk is, zeker in het licht van het in juni 2010 gegeven advies met het college dienstverleningsovereenkomsten te sluiten voor onder meer de ondersteuning op het terrein van het personeelsbeleid. Om deze reden ligt het voor de hand dat namens het college de wijzigingsvoorstellen worden voorbereid en vervolgens ter besluitvorming aan zowel het college als de raad worden voorgelegd.

Zie overigens hetgeen daarover eerder is opgemerkt in het onderdeel *De raad neemt de arbeidsvoorwaardenregeling over* waar onder meer is opgemerkt dat in voorkomende geval over

aangelegenheden die in het belang zijn van een goed functioneren van de griffie, vooraf overleg wordt gevoerd met de werkgeverscommissie, die uiteindelijk ook het voorstel aan de raad voorlegt.

Specifieke lokale regelingen voor de griffie

Gegeven het uitgangspunt dat lokaal voor alle ambtenaren in principe dezelfde arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is, betekent dit ook dat afwijkingen voor specifieke groepen ambtenaren slechts in het uiterste geval aan de orde is. Dit vraagt bovendien lokaal overleg in het GO. In de eerder genoemde publicaties wordt ervan uit gegaan dat dit bijvoorbeeld het geval kan zijn voor een werktijdenregeling of een vakantie- en verlofregeling. De redenen daarvoor kunnen zijn dat de werktijden van de griffie zich ook vaak uitstrekken tot de avonduren en dat vakantie bij voorkeur gepland wordt in een periode dat de raad niet vergadert. Alvorens over te gaan tot aanpassing van deze lokale regelingen is het van belang na te gaan in hoeverre de tot nu toe toegepaste regelingen aanleiding waren tot problematische situaties. Om deze reden wordt in deze ledenbrief er van afgezien op voorhand daarvoor modellen aan te reiken. Desgewenst kan advies worden ingewonnen bij het College voor Arbeidszaken.

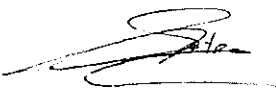
Modelbesluiten

Bij deze brief treft u als bijlage een aantal modelbesluiten aan. Deze modelbesluiten zijn qua strekking noodzakelijk, maar kunnen wat de inrichting betreft worden aangepast aan de plaatselijke situatie. Op www.vng.nl zijn onder 'Praktijkvoorbeelden van en voor gemeenten' ook voorbeelden van andere gemeenten te vinden.

Nadere informatie

Alhoewel wij hebben getracht in deze ledenbrief zoveel mogelijk achtergronden en informatie over te nemen besluiten op te nemen, is het mogelijk dat er behoefte is aan nadere informatie. Bij voorkeur ontvangen wij deze vragen per e-mail via cva@vng.nl. Het KlantContactCentrum van de VNG is bereikbaar via 070- 3738020

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG



mevr. mr. S. Pijpstra,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

MODELBSLUIT INSTELLING WERKGEVERSCOMMISSIE

De raad van de gemeente

gelet op artikel 83, eerste lid, de artikelen 107 tot en met 107e, artikel 156 van de Gemeentewet en afdeling 10.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht;

besluit:

1. een werkgeverscommissie in te stellen;
2. aan de onder 1 genoemde commissie de bevoegdheden te delegeren die rechtstreeks voortvloeien uit de Ambtenarenwet, de op deze wet gebaseerde en door de raad vastgestelde rechtspositionele voorschriften en de artikelen 107 tot en met 107e Gemeentewet¹, met uitzondering van de bevoegdheden als bedoeld in artikel 107, 107a, tweede lid, 107d, eerste lid en 107 e, eerste lid van de Gemeentewet²;
3. de raadsleden te benoemen tot voorzitter respectievelijk lid van de werkgeverscommissie voor de duur van de zittingsperiode van de raad;
4. vast te stellen de 'Verordening werkgeverscommissie':

Artikel 1. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

1. De werkgeverscommissie oefent het werkgeverschap uit ten aanzien van de griffier en de overige op de griffie werkzame ambtenaren, zoals die door de raad aan haar zijn gedelegeerd;
2. Tot de bevoegdheid van de werkgeverscommissie behoren ook de voorbereiding en uitvoering van de overige tot het werkgeverschap van de raad behorende besluiten en regelingen;
3. De werkgeverscommissie kan de aan haar overgedragen bevoegdheden ten aanzien van het griffiepersoneel mandateren aan de griffier.

Artikel 2. Samenstelling werkgeverscommissie

1. De werkgeverscommissie bestaat uit een voorzitter, bij voorkeur de plaatsvervangend voorzitter van de raad, en twee of vier andere leden uit de raad, bij voorkeur afkomstig uit de coalitie en de oppositie;
2. De leden van de werkgeverscommissie worden door de raad uit zijn midden benoemd voor de duur van de zittingsperiode van de raad.
3. Het lidmaatschap van de werkgeverscommissie eindigt:
 - a. op eigen verzoek; het lid doet daarvan schriftelijk mededeling aan de raad; het ontslag gaat in als de opvolger door de raad is benoemd;
 - b. indien het lid aftreedt als lid van de raad;
 - c. indien de raad van oordeel is dat het lid niet langer geschikt is de functie van lid van de werkgeverscommissie te vervullen.
4. De voorzitter van de raad kan in voorkomende gevallen worden uitgenodigd om in de vergadering van de werkgeverscommissie aanwezig te zijn en eventueel optreden als informant.

¹ De vaststelling van regelingen (algemeen verbindende voorschriften) blijft bij de raad, de te nemen personele besluiten en dergelijke worden gedelegeerd.

² Dus met uitzondering van benoeming, schorsing en ontslag griffier, de vaststelling van de instructie griffier, de vervanging van de griffier en de vaststelling van de organisatieverordening.

Artikel 3. Taken voorzitter

De voorzitter draagt in ieder geval zorg voor:

- a. het tijdig en periodiek bijeenroepen van de werkgeverscommissie;
- b. het leiden van de vergaderingen;
- c. het doen naleven van deze verordening;
- d. het ondertekenen van de stukken en de besluiten die van deze commissie uitgaan, alsmede het zorg dragen voor de uitvoering van de besluiten van de werkgeverscommissie,
- e. het fungeren als schakel tussen de werkgeverscommissie en de griffier als eerstverantwoordelijke voor de personele en organisatorische zaken van de griffie.

Artikel 4. Ondersteuning van de commissie

De griffier of een door deze aan te wijzen functionaris staat de werkgeverscommissie terzijde, draagt zorg voor het secretariaat en maakt met het college of de secretaris afspraken over ondersteuning.

Artikel 5. Besluitvorming

1. Besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen, uitgebracht door de leden zoals bedoeld in artikel 2;
2. Besluiten worden alleen genomen indien in de vergadering meer dan de helft van het aantal zitting hebbende leden aanwezig is.

Artikel 6. Verslaglegging

De griffier draagt zorg voor het opstellen van een besluitenlijst van elke vergadering. De besluitenlijst wordt in de eerstvolgende vergadering van de werkgeverscommissie definitief vastgesteld.

Artikel 7. Beslotenheid van vergaderingen

1. De vergaderingen van de werkgeverscommissie worden in het belang als bedoeld in artikel 10, tweede lid, onder e of f van de Wet openbaarheid van bestuur in beslotenheid gehouden.
2. De agenda, de stukken en de besluitenlijst zijn openbaar, tenzij de werkgeverscommissie beslist dat op grond van een belang, genoemd in artikel 10 van de Wet openbaarheid van bestuur, hierop of een deel daarvan geheimhouding moet worden gelegd.
3. Indien een raadslid de stukken als bedoeld in het tweede lid wil inzien, kan hij daartoe een verzoek indienen bij de voorzitter van de werkgeverscommissie. De voorzitter weigert een dergelijk verzoek slechts als sprake is van strijd met het openbaar belang. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8. Vergaderfrequentie

De werkgeverscommissie vergadert tenminste tweemaal per jaar en voorts zo vaak als door de voorzitter of één van de leden nodig wordt geacht.

Artikel 9. Verantwoording

De werkgeverscommissie brengt met inachtneming van het bepaalde in artikel 7, jaarlijks verslag uit aan de raad van haar

werkzaamheden en bevindingen.

Artikel 10. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze verordening niet voorziet of bij twijfel over de toepassing ervan beslist de werkgeverscommissie op voorstel van de voorzitter.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op de dag volgende op die van zijn bekendmaking.

Artikel 12. Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als 'Verordening werkgeverscommissie'.
Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van (.....)

de griffier,

de voorzitter,

Bijlage 2

MODELBSLUIT DELEGATIE WERKGEVERSCHAP RAAD AAN WERKGEVERSCOMMISSIE

De raad van de gemeente

Gelezen het voorstel van het presidium van de gemeenteraad d.d.....,

gelet op artikel 83, eerste lid, artikel 87, de artikelen 107 tot en met 107e, artikel 156 van de Gemeentewet en afdeling 10.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht;

gelet op de raadsbesluiten d.d. tot het instellen van een werkgeverscommissie;

Besluit vast te stellen:

Delegatiebesluit bevoegdheden van de gemeenteraad aan de werkgeverscommissie.

Artikel 1

Aan de door de gemeenteraad ingestelde werkgeverscommissie de bevoegdheden te delegeren die rechtstreeks voortvloeien uit de Ambtenarenwet, de op deze wet gebaseerde en door de raad vastgestelde rechtspositionele voorschriften en de artikelen 107 tot en met 107e Gemeentewet, met uitzondering van de bevoegdheden als bedoeld in artikel 107 (benoemen, schorsen als disciplinaire maatregel en ontslaan van de griffier), 107a, tweede lid (instructie van de griffier), 107d, eerste lid (vervanging van de griffier) en 107e, eerste lid (vaststelling en wijziging van de organisatie van de griffie) van de Gemeentewet;

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op

Artikel 3

Dit besluit wordt aangehaald als 'Delegatiebesluit werkgeverschap raad'.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van

de griffier,

de voorzitter,

NB.

Dit besluit kan ook worden gecombineerd met het besluit de aan het college van burgemeester en wethouders gedelegeerde werkgeversbevoegdheden van de raad in te trekken.

Bijlage 3

MODELBSLUIT INTREKKING DELEGATIE WERKGEVERSTAKEN RAAD AAN COLLEGE

De raad van de gemeente

Gelezen het voorstel van het presidium van de gemeenteraad d.d.....,

gelet op artikel 83, eerste lid, artikel 87, de artikelen 107 tot en met 107e, artikel 156 van de Gemeentewet en afdeling 10.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht;

gelet op de raadsbesluiten d.d. tot het instellen van een werkgeverscommissie en d.d. tot het bevoegdheden van de gemeenteraad aan de werkgeverscommissie;

Besluit vast te stellen:

Artikel 1

Het besluit d.d. inhoudende dat een deel van zijn werkgeversbevoegdheden ten aanzien van de griffier en de medewerkers van de griffie wordt gedelegeerd aan het college van burgemeester en wethouders wordt ingetrokken;

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op

Artikel 3

Dit besluit wordt aangehaald als 'Intrekking delegatiebesluit college'

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van

de griffier,

de voorzitter,

NB.

Dit besluit kan ook worden gecombineerd met het 'Delegatiebesluit werkgeverschap raad'.

Bijlage 4

MODELBSLUIT VASTSTELLING ARBEIDSVOORWAARDENREGELING GRIFFIE

De raad van de gemeente

Gelezen het voorstel van het presidium van de gemeenteraad d.d.....,

gelet op de artikelen 107e, eerste lid, van de Gemeentewet en Titel III van de Ambtenarenwet;

gelet op de raadsbesluiten d.d. tot het instellen van een werkgeverscommissie en d.d. tot het delegeren van bevoegdheden van de gemeenteraad aan de werkgeverscommissie en d.d. tot het intrekken van het delegatiebesluit bevoegdheden college;

Besluit vast te stellen:

Artikel 1

De arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente, d.d., laatstelijk gewijzigd d.d. over te nemen en vast te stellen ten behoeve van de griffier en de medewerkers van de griffie;

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op

Artikel 3

Dit besluit wordt aangehaald als 'Arbeidsvoorwaardenregeling griffie gemeente

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van

de griffier,

de voorzitter,



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten



RAADSLID.NU
NEDERLANDSE VERENIGING VOOR 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 plaatsvervangende 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 min 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.

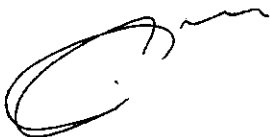
In dit kader is het nuttig dat in uw gemeente een inventarisatie wordt gemaakt van op de griffie gerichte regelingen die zijn vastgesteld en van regelingen die nog niet zijn vastgesteld. Daarbij moeten, gegeven het nog lopende overleg in het CvA en het LOGA, besluiten met een arbeidsvoorwaardelijk karakter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

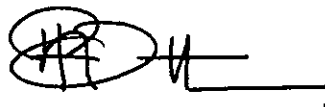
Namens de VNG,

Namens Raadslid.NU,

Namens de VvG,



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



P.A. Otten,
Voorzitter



J.G.A. Paans,
Voorzitter