



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
Lbr. 11/044

datum
5 juli 2011

Samenvatting

In een gezamenlijke brief van 3 juni 2010 van de Vereniging van Griffiers, de Vereniging voor Raadsleden, Raadsd.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.



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 salariering gekoppeld aan functiewaardering.

Deze CvA-ledenbrief gaat alleen in op het eerste aspect. Dat wil niet zeggen dat de salariering 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,

Salariering/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 salariering. 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 Zaken 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.

Tegelijkertijd hebben de gemeenteraden naar aanleiding van advisering door de VNG over de nieuwe werkgeversituatie 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 beslistmomenten 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.