

27 mei 2013

Gemeente Alblasserdam
T.a.v. de gemeenteraad
Postbus 2
2950 AA ALBLASSERDAM

Aanstelling in algemene dienst

Geachte heer/mevrouw,

Op 20 maart 2013 ontvingen alle raden en colleges van burgemeester en wethouders een brief van de VNG met als kenmerk ECCVA/U201300210, Lbr.13/028, CvA/LOGA 13/09.
Het onderwerp van deze brief was werkgeverschap griffie/arbeidsvoorwaardelijke besluiten.

In de genoemde brief wordt een aantal vragen gesteld naar aanleiding van de aanstelling in algemene dienst van medewerkers van de gemeenten eind 2012 en de gevolgen voor de griffier en de griffiemedewerkers.

Verder wordt er ingegaan op vele vragen over het werkgeverschap en de delegatie en het mandaat van werkgeverstaken van de gemeenteraad.

Is de raad verplicht deze taken op zich te nemen en wat is de rol van de burgemeester?

De Vereniging van Griffiers hecht er aan duidelijk te stellen dat de conclusies van de brief van de VNG volledig onderschreven worden.

In het kort zal hierna ingegaan worden op een aantal vragen die in de brief van de VNG aan de orde komen.

U kunt de brief en de bijlagen vinden via de volgende link:

<http://www.vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/arbeidsvoorwaarden/brieven/werkgeverschap-griffie-arbeidsvoorwaardelijke-besluiten>

Aanstelling in algemene dienst

In de cao gemeenten 2011-2012 is opgenomen dat alle medewerkers bij de gemeenten met ingang van 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst hebben.

Deze afspraak, uitgewerkt in de CAR-UWO wijzigingen, is eind 2012 naar de gemeenten gestuurd.

Gemeenten zijn verplicht de CAR-artikelen op te nemen of te wijzigen in de plaatselijke arbeidsvoorwaardenregeling.

Voor de griffie is de vaststelling van de wijzigingen een verantwoordelijkheid van de raad of indien daaraan gedelegeerd van de werkgeverscommissie. Zoals in 2010 al is gemeld in de door de Vereniging van Griffiers met medewerking van de Vereniging voor Raadsleden, Raadslid.NU en van de VNG, uitgegeven handreiking 'De (rechts)positie van de griffie(r) in het decentrale bestuur' betreft het hier een bevoegdheid die door de raad niet kan worden gedelegeerd of gemandateerd aan een ander bestuursorgaan (burgemeester of college).

Na vaststelling van de wijziging is de aanstelling in algemene dienst van rechtswege een feit en zijn de griffier en de griffiemedewerkers ook in algemene dienst bij de gemeente.

Uit het oogpunt van goed werkgeverschap wordt aanbevolen dit per brief mee te delen aan de medewerkers.

Wat zijn nu de mogelijke consequenties voor de griffier en de griffiemedewerkers?

Ambtenaren van een gemeente kunnen in dienst zijn van een van de twee werkgevers binnen de gemeentelijke organisatie: te weten voor de griffier en de griffiemedewerkers de gemeenteraad en voor de overige ambtenaren het college van burgemeester en wethouders.

Kan de griffier of een griffiemedewerker nu zonder meer worden overgeplaatst naar de college organisatie óf kan iemand vanuit de college organisatie zonder meer overgeplaatst worden naar de griffie?

In de brief van de VNG is deze vraag terecht beantwoord met: nee.

Het college kan immers geen inbreuk maken op een benoeming door de raad en andersom.

Overplaatsing is mogelijk onder voorwaarde dat beide bestuursorganen daarover overleg hebben gevoerd en tot overeenstemming zijn gekomen. Vanuit de eenzijdige arbeidsverhouding van ambtenaren is dat formeel voldoende, maar in de hedendaagse uitvoering van het werkgeverschap wordt de betreffende ambtenaar wel al zo spoedig mogelijk daarbij betrokken. Immers, door de betrokken werkgever (raad/werkgeverscommissie of college) moet zorgvuldig gehandeld worden in de richting van de betrokken medewerker.

Kan betrokkene zich desondanks niet verenigen met het besluit, dan is er de mogelijkheid in bezwaar en beroep te gaan. Het bezwaarschrift dient dan gezonden te worden aan de huidige werkgever. Hij neemt immers het besluit om een ambtenaar over te plaatsen. Deze handelwijze komt ook overeen met hetgeen is bepaald in artikel 15:1:10 van de CAR-UWO. Is de ambtenaar het ook niet eens met het in bezwaar genomen besluit, dan staat beroep open bij de bestuursrechter.

Verder wordt in de brief op pagina 3 aandacht besteed aan ontslag bij reorganisatie, bij herindeling/samenvoeging van ambtelijke organisaties, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en overige mogelijke ontslagsituaties voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt en de vereisten van goed werkgeverschap hierbij.

Werkgeverscommissie

Eerder is door de Vereniging van Griffiers, de VNG en de Raadslid.NU al richting raden aangegeven, dat het werkgeverschap van de griffier en de griffiemedewerkers bij de raad ligt en dat aanbevolen wordt om voor de uitvoering van de dagelijkse leiding over de griffie over te gaan tot de instelling van een werkgeverscommissie, gebaseerd op artikel 83 Gemeentewet.

Niet alle besluiten zoals bijvoorbeeld een verlofaanvraag, het ondertekenen van declaraties van de griffier, lenen zich voor agendering in de gemeenteraad.

De griffier kan in mandaat werkgeverstaken ten aanzien van de medewerkers van de griffie uitoefenen.

Voor meer informatie wordt verwezen naar de handreiking uit 2010, de CVA-ledenbrief van 5 juli 2011 (Lbr 11/044/U201101293) en de werkgeverstool van Raadslid.NU.

Vervolgblad 3

* Aanstelling in algemene dienst

Rol van de burgemeester

De aard van de bevoegdheid verzet zich, zoals gezegd, tegen uitoefening van de werkgeverstaken van de gemeenteraad door een ander bestuursorgaan dan (de leden van) het bestuursorgaan 'gemeenteraad'. De aard van de bevoegdheid raakt niet alleen het college, maar ook de burgemeester, ook al is hij voorzitter van de gemeenteraad. De burgemeester is geen lid van de gemeenteraad.

Tot slot

De Vereniging van Griffiers roept de gemeenteraden en griffiers op, voor zover dat nog niet gebeurd is, ernst te maken met :

- het instellen van een werkgeverscommissie
- het nemen van een delegatiebesluit werkgeverschap raad aan werkgeverscommissie
- het intrekken delegatie werkgeverstaken raad aan college
- het vaststellen arbeidsvoorwaardenregeling griffie

De modellen voor deze besluiten zijn te vinden op internet via de volgende link:

<http://www.vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/arbeidsvoorwaarden/brieven/werkgeverschap-griffie-arbeidsvoorwaardelijke-besluiten>

Inmiddels zijn naast de wijzigingen van eind 2012 ook wijzigingen bekendgemaakt via LOGA-brieven van 9 januari 2013, 14/15 januari 2013, 19 februari 2013, 28 maart 2013 en 22 april 2013. Alle LOGA-brieven van de VNG zijn op die datum via de griffier ook per e-mail toegezonden aan de gemeenteraden, zoals dat gebruikelijk is met ledenbrieven die van de VNG uitgaan.

Vorbereiding wijzigingsbesluiten CAR-UWO

Alhoewel de bovenstaande opsomming er op lijkt dat heel vaak wijzigingen in de CAR-UWO moeten worden aangebracht, is dit maar gedeeltelijk waar. Tenzij een onmiddellijk te nemen wijzigingsbesluit noodzakelijk is, gaan de meeste wijzigingen in per 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober. Niet alle wijzigingen worden in één keer toegezonden, maar per onderwerp in aparte LOGA-brieven. Mits dit tijdig gebeurt, is het niet bezwaarlijk alle wijzigingen te verzamelen en in één keer vast te stellen.

Daarnaast blijkt dat het in de gemeentelijke organisatie nogal als belastend wordt ervaren om ook wijzigingsvoorstellen voor de gemeenteraad te moeten maken of dat men niet goed weet of eerst een besluit door het college moet worden genomen en dan pas door de gemeenteraad.

Het college en de gemeenteraad zijn gelijkwaardige werkgevers. Dat betekent dan ook dat het niet zo is dat eerst het college een besluit neemt en dit collegebesluit ter bekrachtiging of met een andersoortig verzoek aan de raad te sturen. Het ligt wel voor de hand dat de identieke besluiten binnen een niet te ver van elkaar gelegen tijdstip worden genomen door zowel het college als de werkgeverscommissie van de gemeenteraad.

Omdat het college de werkgever is van de meeste ambtenaren die in de gemeente werkzaam zijn, ligt het voor de hand dat het college het voortouw neemt, maar dat houdt geen rangorde van belangrijkheid van werkgevers in.

Om die reden is het aan te bevelen de afdeling p&o voor te stellen dat één wijzigingsbesluit van de arbeidsvoorwaardenregeling wordt voorbereid dat zowel aan het college als aan de gemeenteraad is gericht. Het ene exemplaar gaat rechtstreeks naar het college, het andere via de griffier naar de werkgeverscommissie van de gemeenteraad. De griffier plaatst het voorstel zo spoedig mogelijk met zijn advies op de agenda van de werkgeverscommissie. Nadat het besluit is genomen, deelt de griffier dit zo spoedig mee aan de afdeling p&o die verder zorg kan dragen voor de publicatie van de actuele arbeidsvoorwaardenregeling.

Voor meer informatie over het wijzigen van arbeidsvoorwaarden en de rol van het GO: zie de meermalen genoemde handreiking.

Met vriendelijke groet,
Namens het bestuur,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a series of smaller, connected strokes.

A. Oudbier
Wvd voorzitter VvG

Met vriendelijke groet,
Namens de commissie Belangenbehartiging,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, ornate initial 'J' followed by a series of connected, flowing strokes.

J. van Ditmarsch
Voorzitter commissie. Belangenbehartiging