Toelichting op de Verordening werkgeverscommissie Eemsdelta 2026

Algemeen

Op grond van artikel 107, tweede lid en artikel 107e, tweede lid van de Gemeentewet is de gemeenteraad (hierna: raad) bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de griffier. In de praktijk is het niet efficiënt of effectief om de gehele raad als werkgever te laten optreden. Om die reden wordt hierbij een commissie ingesteld aan wie de raad een deel van de bevoegdheden van de raad als werkgever ten aanzien van de griffier mandateert. Deze commissie, de werkgeverscommissie, treedt als werkgever op. De verordening voorziet vervolgens in de werkwijze van de werkgeverscommissie en de wijze waarop de commissie en de griffier samenwerken.

Gekozen is om een commissie op grond van de artikel 84 van de Gemeentewet in te stellen waaraan bevoegdheden gemandateerd worden (niet gedelegeerd) en waarbij de vergaderingen niet openbaar zijn.

Instellingsbesluit

De werkgeverscommissie is een commissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet. Dit betekent dat als de gemeenteraad een werkgeverscommissie wil instellen, de gemeenteraad een instellingsbesluit moet nemen. Dit instellingsbesluit is als beslispunt 1, 2 en 3 opgenomen. Het eerste beslispunt voorziet in het instellen van de commissie en het benoemen van de leden ervan.

Het tweede beslispunt heeft betrekking op de bevoegdheden die aan de werkgeverscommissie worden gemandateerd. Daarbij is ervoor gekozen om alle bevoegdheden te noemen die de gemeenteraad NIET aan de werkgeverscommissie wil mandateren zodat er geen bevoegdheden vergeten worden. Verder is verwezen naar de bevoegdheden in de verordening zodat er een duidelijk verband tussen het instellingsbesluit en de verordening is.

In het derde beslispunt is verder bepaald dat de voorzitter van de werkgeverscommissie, binnen de afspraken die over de bevoegdheden van de werkgeverscommissie zijn gemaakt, als vertegenwoordiger van de werkgever kan optreden. Voor zover nodig doet de voorzitter dat dan in mandaat. De voorzitter kan dan bijvoorbeeld een aangepaste arbeidsovereenkomst ondertekenen, het personeelsdossier van de griffier inzien, goedkeuring geven voor het opnemen van verlof en overleg voeren met de bedrijfs- of arbo-arts. Dit kan de commissie helpen om een goede invulling te geven aan de aan haar gemandateerde bevoegdheden.

Verordening

<u>Artikel 2. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie</u>

In het beslispunt waarmee de werkgeverscommissie is ingesteld staat welke bevoegdheden aan de werkgeverscommissie zijn gemandateerd. De bevoegdheden die niet aan de werkgeverscommissie zijn gemandateerd, blijven voorbehouden aan de raad. Het gaat dan bijvoorbeeld om de bevoegdheid tot het

aanwijzen van en het besluiten tot het aangaan van arbeidsovereenkomst met de griffier, de vervanging van de griffier en de regels voor de organisatie van de griffie. Het is dus aan de raad als geheel om ten aanzien van deze bevoegdheden een besluit te nemen. De werkgeverstaken ten aanzien van de medewerkers op de griffie is reeds door de raad gemandateerd aan de griffier.

Voor de bevoegdheden die de raad wel aan de werkgeverscommissie heeft gemandateerd, geldt dat de werkgeverscommissie namens de raad als werkgever optreedt voor de griffier. Dit betekent bijvoorbeeld dat de werkgeverscommissie verantwoordelijk is voor het voeren van de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de griffier en het opstellen van het personeels- en integriteitsbeleid. Maar bijvoorbeeld ook dat de verplichting van de raad om als goed werkgever op te treden op de werkgeverscommissie rust en dat de werkgeverscommissie voor deze bevoegdheden namens de raad de werkgever in de zin van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet 2017 is (tweede lid). Dit betekent dat de werkgeverscommissie rekening moet houden met rechtspositionele afspraken, zoals eerlijke en transparante behandeling in personeelsaangelegenheden en het bieden van ondersteuning aan de griffier. Bovendien heeft de werkgeverscommissie tot taak de besluiten van de raad voor te bereiden over de bevoegdheden die niet aan de werkgeverscommissie zijn gemandateerd (derde lid).

Deze taken en bevoegdheden betekenen dat de werkgeverscommissie bijvoorbeeld namens de raad moet zorgen voor alle besluiten en afspraken die nodig zijn om invulling te geven aan de werkgeversrol, maar ook de invulling van de werkgeversrol zelf. De werkgeverscommissie is dus niet alleen verantwoordelijk voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de griffier, maar ook in bredere zin bijvoorbeeld voor de afspraken tussen de gemeenteraad en de griffie over de ondersteuning van de gemeenteraad door die griffie en het bieden van ruimte, hulp en ondersteuning aan de griffie om goed te kunnen functioneren binnen het politiek-bestuurlijke krachtenveld.

De werkgeverscommissie heeft reeds de aan de commissie gemandateerde bevoegdheden ten aanzien van de op de griffie werkzame ambtenaren gemandateerd in het mandaatbesluit aan de griffier, zodat de griffier ten aanzien van die ambtenaren als werkgever op kan treden en hen als leidinggevende kan aansturen.

Artikel 3 Samenstelling werkgeverscommissie

In de verordening is voor de werkgeverscommissie in een samenstelling van drie leden voorzien (één voorzitter en twee gewone leden. Voor een oneven aantal leden is gekozen, omdat dit voorkomt dat de stemmen bij een besluit staken. De leden van de werkgeverscommissie worden op grond van het tweede lid door de raad uit het midden van de raad benoemd. Het presidium doet hiervoor een voordracht.

De burgemeester kan overigens geen lid zijn van de werkgeverscommissie. In artikel 84, tweede lid, van de Gemeentewet is namelijk bepaald dat de burgemeester (en de wethouders) geen lid kan zijn van een commissie die door de raad is ingesteld. Omdat de burgemeester (technisch) voorzitter is van de raad en in die

hoedanigheid ondersteund wordt door de griffier, kan de werkgeverscommissie er wel voor kiezen de burgemeester uit te nodigen om bij een vergadering van de werkgeverscommissie aanwezig te zijn en als adviseur op te treden (vierde lid).

Artikel 4 Taken voorzitter

De voorzitter van de werkgeverscommissie zorgt niet alleen voor het tijdig en periodiek bijeenroepen van de commissie en het leiden van de vergaderingen, maar de voorzitter is ook het eerste aanspreekpunt voor de griffier als het op personele en organisatorische aangelegenheden op de griffie aankomt. De voorzitter legt deze aangelegenheden vervolgens, als dat nodig is, aan de werkgeverscommissie voor.

Artikel 5 Ondersteuning van de commissie

In dit artikel is geregeld dat, naast de griffier, ook een medewerker van HR van de gemeente de werkgeverscommissie ondersteunt als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Gezien de verantwoordelijkheid die op de werkgeverscommissie rust, is het van belang dat er een medewerker is die de commissie kan adviseren over de invulling van de werkgeversrol, maar die bijvoorbeeld ook inzage heeft in de personeelsdossiers. Dit vanzelfsprekend met inachtneming van privacywetgeving. Verder kan deze medewerker de werkgeverscommissie bijvoorbeeld bijstaan als de commissie de functionerings- of beoordelingsgesprekken met de griffier voert.

Artikel 8 Beslotenheid van vergaderingen

In de vergaderingen van de werkgeverscommissie komen niet alleen organisatorische, maar vooral ook personele aangelegenheden aan de orde.

In de verordening is dan ook geregeld dat de werkgeverscommissie in beslotenheid vergadert. Dit in verband met het belang van de griffier bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer. Maar ook het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen is van belang. Alleen als daar aanleiding toe is, kan de werkgeverscommissie besluiten dat de vergadering openbaar is.

Als de vergadering besloten is, dan zijn de agenda, de stukken en de besluitenlijst evenmin openbaar. In het tweede lid is wel geregeld hoe een raadslid dan toegang kan krijgen tot deze stukken.

Artikel 10 Verantwoording

De raad is uiteindelijk formeel de werkgever van de griffier. Om die reden is het van belang dat de raad inzicht krijgt en houdt op de wijze waarop de werkgeverscommissie daar invulling aangeeft. In de verordening is dan ook geregeld dat de werkgeverscommissie verantwoording aflegt over de bevindingen van de commissie.