

Veelgestelde vragen en antwoorden over de invoering van de Wnra voor raadsgriffie

Arbeidsovereenkomst

1. Moet elke medewerker een arbeidsovereenkomst aangaan, wat komt daarin en is het moment van aangaan een nieuw onderhandelmoment?

Nee, het is niet strikt noodzakelijk dat elke medewerker een arbeidscontract ondertekent. In principe zorgt het overgangsrecht van de Wnra ervoor dat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst ontstaat onder dezelfde voorwaarden als die welke golden bij de eenzijdige benoeming. Een arbeidsovereenkomst hoeft niet schriftelijk te zijn aangegaan en is in principe vormvrij, maar het schriftelijk vastleggen van de afspraken heeft diverse voordelen. In de eerste plaats is er duidelijkheid over het feit dat er een arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Daarnaast kunnen er duidelijke afspraken gemaakt worden. Er kan bijvoorbeeld een incorporatiebeding overeengekomen worden. Dat is een beding waarmee de (sectorale) cao, zoals bijv. de cao Gemeenten, op de arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. Dit is van belang om de cao ook van toepassing te laten zijn op de zogenaamde 'ongebonden' werknemer (die niet lid is van een vakbond). Daarnaast vereist de wet dat sommige afspraken schriftelijk overeengekomen moeten worden, denk bijvoorbeeld aan een proeftijdbeding, eenzijdig wijzigingsbeding, boetebeding, concurrentiebeding en de afspraak dat bepaalde kosten kunnen worden verrekend met de transitievergoeding. Dat geldt ook wanneer er wordt afgeweken van semi-dwingend recht, zoals de lengte van de opzegtermijn of het vaststellen van vakanties.

Vaak ligt het initiatief voor het opstellen van concept-arbeidsovereenkomsten bij de P&O-afdeling en kan dat prima werken. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor iemand die al werkzaam was op basis van een aanstelling, dan kun je ook spreken van een voortzettingsovereenkomst. De dienstjaren worden dan mee genomen in de arbeidsovereenkomst. Het moment van aangaan kan worden gebruikt als een onderhandelmoment, maar omdat de overgang per 1 januari 2019 van rechtswege is, zijn de mogelijkheden op dat moment beperkt. Let er als griffier voor jezelf en je medewerkers wel op dat er geen zaken in de arbeidsovereenkomst staan die alsnog de rechtspositie wijzigen.

Speciale aandacht is vereist voor de volgende zaken:

i. **Opzegtermijnen:** Rekenend vanaf de dag van de opzegging, is de opzegtermijn voor de werkgever:

- Één maand als de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd;
- Twee maanden als deze vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
- Drie maanden als deze tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
- Vier maanden als deze vijftien jaar of langer heeft geduurd.

Hierop zijn wel uitzonderingen mogelijk (bijvoorbeeld: aftrek van de duur van de procedure bij UWV, een cao-ontslagcommissie of een ontbindingsprocedure). Een opzegging vindt bijna altijd plaats "tegen" het einde van de maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een "tussentijds" opzegbeding overeengekomen worden voor beide partijen, zodat beide partijen de arbeidsovereenkomst ook tussentijds kunnen opzeggen. Let er wel op dat een

ontslag ook dan verloopt via een vaststellingsovereenkomst, toestemming van het UWV of een cao-ontslagcommissie of via de kantonrechter. Als een tussentijds opzegbeding ontbreekt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst in principe pas op de einddatum. Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst dan toch tussentijds beëindigen, dan zal hij de kantonrechter moeten verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Die zal in dat geval een hogere schadevergoeding toewijzen dan wanneer er wel een tussentijds opzegbeding was opgenomen. De schadevergoeding is in zo'n geval vaak gelijk aan de resterende duur van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter kan deze schadevergoeding matigen, maar deze is tenminste gelijk aan het loon over 3 maanden (artikel 7:677 lid 4 BW).

ii. **Aanzegtermijnen:** Bij een arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden moet een werkgever een werknemer uiterlijk een van maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst informeren of hij de arbeidsovereenkomst voortzet en zo ja, onder welke voorwaarden. Doet hij dat niet (of te laat) dan is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd. *Advies:* agendeer aanzegtermijnen.

iii. **Proeftijdbedingen:** Een proeftijd moet schriftelijk overeengekomen worden. Bij een arbeidsovereenkomst met een duur tot 6 maanden mag geen proeftijd overeengekomen worden. Bij een arbeidsovereenkomst van 6 tot 24 maanden mag de proeftijd maximaal een maand zijn. Bij arbeidsovereenkomsten langer dan 24 maanden of voor onbepaalde tijd is de maximale duur 2 maanden. Wanneer er een langere proeftijd wordt overeengekomen, is deze nietig en geldt hij helemaal niet. Er treedt dus geen conversie op.

iv. **Transitievergoedingen:** Als de werkgever een arbeidsovereenkomst eindigt, of een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengt, heeft een werknemer recht op een transitievergoeding. Deze wordt berekend op basis van het maandsalaris en hoelang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. De diensttijd van voor de Wnra telt mee bij het bepalen van de duur van het dienstverband. Ook als de werkgever in de proeftijd opzegt, moet hij de werknemer een transitievergoeding betalen. De transitievergoeding bedraagt vanaf 1 januari 2020 een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Er geldt een maximum transitievergoeding van EUR 81.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De maximale ontslagvergoeding op grond van de WNT is nog EUR 75.000.

v. **Eenzijdig wijzigingsbeding:** Sommige P&O-afdelingen van gemeenten nemen een artikel op in de arbeidsovereenkomst waarin partijen overeenkomen dat de werkgever in bijzondere omstandigheden eenzijdig, eventueel na overleg met de bonden en/of de OR, de arbeidsovereenkomst kan aanpassen. Dit kan echter onder omstandigheden ook zonder eenzijdig wijzigingsbeding. De verschillen op een rij:

Wel een eenzijdig wijzigingsbeding: Wanneer er een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst, dan mag een werkgever zich daarop beroepen mits er sprake is van een zwaarwegend belang. Het belang van de

werknemer, dat door de wijziging wordt geschaad, dient daarvoor dan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te moeten wijken. De werknemer kan een doorgevoerde wijziging bij de rechter aanvechten door aan te tonen dat er geen sprake is van een zwaarwichtig belang.

Geen eenzijdig wijzigingsbeding: Als er geen wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, dan is een eenzijdige wijziging van een arbeidsvoorwaarde ook mogelijk, als de werkgever op grond van redelijkheid en billijkheid van de werknemer kan verlangen dat hij instemt met de wijziging. Dit is gebaseerd op de bepaling van het goed werkgever- en werknemerschap in artikel 7:611 BW. De Hoge Raad heeft in het Stoof/Mammoet-arrest bepaald dat bij een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst (zonder eenzijdig wijzigingsbeding) getoetst moet worden aan de volgende drie criteria:

1. is er sprake van een wijziging van omstandigheden en zo ja, wat is de aard van die omstandigheden?
 2. is het door de werkgever gedane voorstel, gelet op alle omstandigheden van het geval, redelijk?
 3. en zo ja, kan dan aanvaarding van het redelijke voorstel in het licht van alle omstandigheden van het geval, in redelijkheid van de werknemer worden gevegd?
- Soms toetst de rechter ook aan het zgn. onaanvaardbaarheids criterium ex artikel 6:248 lid 2 BW: is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar wanneer de werkgever aan de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst gehouden wordt doordat de werknemer weigert in te stemmen met de wijziging? Deze strengere toets van het onaanvaardbaarheids criterium zien we bij de meer belangrijke arbeidsvoorwaarden zoals loon, bonussen, pensioenrechten. De lichtere toets van Stoof-Mammoet wordt vaak toegepast als het gaat om functie-inhoud, werktijden of standplaats.

Wat nu te doen als er een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden mèt (eenzijdig) wijzigingsbeding; wel of niet ondertekenen?

Voor nieuwe medewerkers wordt geadviseerd het beding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Voor zittende griffiemedewerkers, waarbij het dus in feite gaat om een voortzettingsovereenkomst, verandert op grond van het overgangsrecht Wnra de aanstelling van rechtswege ongewijzigd in een arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever daarin een al dan niet eenzijdig wijzigingsbeding opneemt, betekent dit toch een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Dat was nu juist niet de bedoeling. Advies is daarom het bij voortzettingsovereenkomsten weg te laten, zeker wanneer er sprake is van weerstand bij het personeel.

vi. **Incorporatiebeding:**

Een incorporatiebeding geeft aan dat een cao van toepassing is. Zo'n bepaling in de arbeidsovereenkomst kan werkgever en werknemer duidelijkheid bieden. Het zorgt ervoor dat niet elke keer als de landelijke cao wijzigt de raad/werkgeverscommissie moet besluiten dat deze ook geldt voor medewerkers die niet bij een vakbond zijn aangesloten. Dit is van belang omdat Minister Koolmees heeft aangegeven dat hij de cao Gemeenten niet

algemeen verbindend zal verklaren. Als de cao Gemeenten wel algemeen verbindend zou worden verklaard, zou hij gelden voor alle werknemers, ongeacht of ze zijn georganiseerd (lid zijn van een vakbond).

2. Geldt zo'n (van rechtswege) arbeidsovereenkomst voor zowel griffier als griffiepersoneel?

Alle ambtenaren die nu nog onder de Ambtenarenwet 2017 vallen, zullen na inwerkingtreding van de Wnra werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst in plaats van een aanstellingsbesluit. Een arbeidsovereenkomst kan, anders dan het aanstellingsbesluit, echter niet als grondslag dienen voor de uitoefening van bevoegdheden. Omdat de bevoegdheden van de griffier ook een externe werking hebben, is voor die functie naast een arbeidsovereenkomst ook een aanwijzingsbesluit nodig op grond waarvan de griffier zijn bevoegdheden krijgt opgelegd. De griffier dient na 1 januari 2020 dus ook bij besluit van de raad te worden aangewezen in zijn functie. Deze bevoegdheid kan niet worden overgedragen aan de werkgeverscommissie.

3. Wie tekent namens de werkgever de arbeidsovereenkomst met de griffier?

Op grond van artikel 107 lid 2 Gemeentewet (nieuw) is de raad bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de griffier. De burgemeester voert dit besluit uit en is bevoegd om de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Hij vertegenwoordigt de gemeente immers in en buiten rechte (artikel 171 lid 1 Gemeentewet). De burgemeester kan deze vertegenwoordiging echter opdragen aan een door hem aan te wijzen persoon (lid 2), bijvoorbeeld de voorzitter van de werkgeverscommissie (artikel 83 Gemeentewet).

4. Wie tekent namens de werkgever het contract met de griffiemedewerkers?

Op grond van artikel 107 e Gemeentewet (nieuw) is de raad bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met op de griffie werkzame werknemers. De burgemeester voert dit besluit uit en is bevoegd om de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Hij kan deze bevoegdheid middels een volmacht aan een ander verlenen, zoals de raadsgriffier of de voorzitter werkgeverscommissie.

Adviezen m.b.t. de arbeidsovereenkomst aan overheidswerkgevers:

I. *Aanstellingsbrieven bevatten niet vaak artikelen die in strijd zijn met dwingendrechtelijke artikelen van het BW. De uitzondering hierop vormen bepalingen over aanstelling voor bepaalde tijd en proeftijd. Deze zullen mogelijk wel in strijd zijn met het BW. Check de aanstellingsbrieven dus en corrigeer ze in schriftelijke arbeidsovereenkomsten.*

II. *Nu al: sluit geen nieuwe aanstellingen meer af die in strijd zijn met dwingendrechtelijke bepalingen van het BW, let met name op de proeftijd en de artikelen over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals een evt. aanzegging op voorhand.*

Aanwijzingsbesluit

5. Per 1 januari 2020 wijst de raad de griffier aan. Is het nodig dat er op 1 januari 2020

een (nieuw) aanwijzingsbesluit ligt?

Ja dat is nodig om de bevoegdheden die de Gemeentewet aan het ambt van griffier verbindt, te kunnen uitoefenen. Een arbeidsovereenkomst volstaat in dat verband niet.

6. Kan een aanwijzingsbesluit ook nog in de raadsvergadering van januari worden genomen of moet dat echt voor 1 januari 2020?

Zolang er geen aanwijzingsbesluit is genomen door de raad, kan de griffier zijn wettelijke taken niet rechtsgeldig uitvoeren. De griffier kan dan geen raadsbesluiten mede-ondertekenen. Het is dus raadzaam om het aanwijzingsbesluit voor 1 januari 2020 te nemen.

7. Is er onder de Wnra nog een Organisatieverordening (een AVV) nodig?

Op basis van de Gemeentewet moet er een verordening op de ambtelijke organisatie zijn. Dat verandert niet. Artikel 103 lid 2 Gemeentewet stelt: "Het college stelt in een instructie nadere regels over de taak en de bevoegdheden van de secretaris". Daarnaast blijven de artikelen 212 en 213 Gemeentewet grotendeels gelden. Daarin is de verplichting voor de raad verwoord, die inhoudt dat er een verordening moet worden vastgesteld.

De enige wijzigingen die optreden zien op artikel 213 Gemeentewet:

Artikel 213 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het zevende lid komt te luiden:

"7. Accountants als bedoeld in het tweede lid kunnen in gemeentelijke dienst worden genomen. In dat geval besluit de raad tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst."

2. In het achtste lid, aanhef, wordt *"die in gemeentelijke dienst zijn aangesteld"* vervangen door *"die in gemeentelijke dienst zijn genomen"*.

To do-list voor raden en griffiers

8. Welke acties moeten nog in 2019 verricht worden?

- Aanwijzingsbesluiten voor reeds werkzame griffiers voor na 1 januari 2020
- Controleer mandaat en volmachtsbesluiten; sluiten deze aan op de Wnra en is de gebruikte terminologie nog juist (denk aan aanstelling versus arbeidsovereenkomst)
- Vaststellen van een personeelshandboek
- Cao's kunnen tot 16 december 2019 12 uur worden aangemeld (zodat zij ingaan per 1 januari 2020). Dit zal echter niet relevant zijn voor griffiers omdat gemeenten al onder de cao Gemeenten vallen.

9. Welke acties kunnen evt. ook na 1 januari 2020 gebeuren?

- Opstellen van integriteitsbeleid waarin een nadere invulling wordt gegeven aan de wettelijke regels m.b.t. integriteit (let op: in het beleid mogen geen aanvullende rechten en plichten staan)
- Afspraken maken in de organisatie over toepassing van integriteitsbeleid

Bevoegdheden

10. Wie is bevoegd een personeelshandboek voor de griffie vast te stellen?

Op grond van artikel 107 lid 2 en 107 e Gemeentewet (nieuw) is de raad bevoegd te besluiten tot het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de griffier en het personeel van de griffie. Het vaststellen van een personeelshandboek behoort ook tot deze bevoegdheden.

11. De werkgeverstaken zijn nu vaak gedelegeerd door de raad aan de werkgeverscommissie; voor zover het de werkgeverstaken ten aanzien van het griffiepersoneel betreft, is het doorgemandateerd aan de griffier: hoe gaat dat straks onder de Wnra?

Het ligt voor de hand dat er een set besluiten worden voorbereid:

- i. een delegatiebesluit van alle werkgeverstaken van de raad naar de werkgeverscommissie;
- ii. een mandaatbesluit van werkgeverscommissie naar raadsgriffier, excl. taken die zien op de functie van de griffier zelf;
- iii. een volmacht van burgemeester aan de werkgeverscommissie om arbeidscontracten met de griffier te ondertekenen;
- iv. een volmacht van de burgemeester aan de raadsgriffier om arbeidsovereenkomsten met griffiemedewerkers te ondertekenen.

12. Is mandaat hetzelfde als volmacht?

Nee. Een mandaat betekent de bevoegdheid om in naam van een bestuursorgaan besluiten te nemen. Een volmacht betekent de bevoegdheid om namens een rechtspersoon of natuurlijke persoon rechtshandelingen te verrichten. Een privaatrechtelijke rechtshandeling is bijvoorbeeld het aangaan, wijzigen of beëindigen van een (arbeids)overeenkomst. Een volmacht is bijvoorbeeld nodig om iemand anders dan de burgemeester rechtsgeldig overeenkomsten te kunnen laten ondertekenen. Naast mandaat en volmacht bestaat nog een vorm van vertegenwoordiging: machtiging. Bij een machtiging wordt iemand de bevoegdheid verleend om handelingen te verrichten die geen besluit of privaatrechtelijke rechtshandeling zijn. Het gaat dan om feitelijk handelen. Voor bijvoorbeeld het vertegenwoordigen van de burgemeester tijdens een rechtszitting is een machtiging vereist.

13. Is de (onder-)tekenbevoegdheid weer wat anders dan de werkgeversbevoegdheid?

Jazeker, dat zijn twee verschillende zaken: De volmachtverlening voor het ondertekenen van overeenkomsten door de burgemeester (artikel 171 Gemeentewet lid 1 en 2) is iets anders dan de delegatie door de raad van de inhoudelijke, materiële bevoegdheden aan de werkgeverscommissie (artikelen 107 lid 2 en 107e Gemeentewet) en aan de griffier.

14. Kunnen er ook andere werkgeverstaken dan alleen het ondertekenen van arbeidsovereenkomsten via volmacht overgedragen aan de werkgeverscommissie of griffier?

De raad heeft de zeggenschap over de griffier en de werknemers van de griffie. Dat geldt ook voor de uit de Ambtenarenwet 2017 voortvloeiende verplichtingen, bevoegdheden en rechten van de overheidswerkgever. Deze liggen in de civielrechtelijke sfeer en komen toe aan de rechtspersoon. Het ligt voor de hand dat het orgaan dat binnen de rechtspersoon zeggenschap heeft over het (deel van het) personeel, de verplichtingen, bevoegdheden en rechten uitoefent die de Ambtenarenwet 2017 aan de overheidswerkgever toebedeelt. De griffier heeft in het algemeen het beste zicht op het dagelijks werk van het griffiepersoneel. Voor het griffiepersoneel zal de griffier dan ook de meest aangewezen persoon zijn.

Vertegenwoordiging OR en Lokaal Overleg (Voorheen: Georganiseerd Overleg)

15. Hoe kan de medezeggenschap van het griffiepersoneel georganiseerd worden na de invoering van de Wnra? / Wie vertegenwoordigt de griffie als werknemers in de OR?

Dit verandert niet door de Wnra, maar is geregeld in de WOR. De griffie is een op zichzelf staand onderdeel binnen de gemeentelijke organisatie en zal daarom een OR moeten hebben. Meestal is de griffie echter te klein voor een verplichte zelfstandige OR; daaraan kom je bij gemeenten pas toe bij tenminste 35 medewerkers (uitgezonderd de griffier als leidinggevende). De overheidswerkgever is verplicht ook de griffiemedewerkers medezeggenschap te verlenen. Dat kan op basis van de WOR op de volgende manieren:

- Twee maal per jaar personeelsvergadering bij 10 -35 werknemers
- Personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen van tenminste drie personen bij 10-35 werknemers
- Vrijwillige instelling van een PVT van tenminste drie personen bij minder dan 10 werknemers. Daarnaast is natuurlijk aansluiting mogelijk bij de OR van de gemeente voor aangelegenheden die de gehele gemeentelijke organisatie raken (inclusief de griffie). Denk aan huisvestingsvoorzieningen of de invoering van een nieuw ICT-systeem.

16. Wie vertegenwoordigt de raad als WOR-bestuurder in de OR?

De gemeentesecretaris is de zogenaamde 'WOR-bestuurder'. De griffier treedt op als bestuurder voor het overleg met de OR of de voor de griffie ingestelde PVT voor zover het aangelegenheden betreft die ook van belang zijn voor de griffie.

17. Wie vertegenwoordigt de raad als werkgever in het Lokaal Overleg?

Op grond van artikel 12.1 lid 4 wijst de werkgever 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg. Er zijn vier opties:

- de voorzitter van de werkgeverscommissie neemt deel aan het Lokaal Overleg;
 - de griffier neemt, namens de voorzitter van de werkgeverscommissie deel;
 - de belangenbehartiging wordt overgelaten aan de gemeentesecretaris
 - de belangenbehartiging wordt overgelaten aan de portefeuillehouder personeelszaken;
- De laatste twee opties zijn weliswaar minder voor de hand liggend uit dualistisch oogpunt, maar als de verhoudingen in een gemeente goed zijn, en/ of er worden sluitende afstemmingsafspraken gemaakt, kan het in sommige gemeentes een praktische oplossing zijn.

18. *Wie vertegenwoordigt de griffie als werknemer in het Lokaal Overleg?*

Het lokaal overleg vindt plaats tussen de werkgever en de vakbonden als belangenbehartiger van de werknemer. Iedere vakbond wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg (artikel 12.1 cao Gemeenten).

19. *Wat te doen als de bestuurlijke verhoudingen in de gemeente zodanig zijn, dat je er als griffier niet op kunt blindvaren dat de belangen van de griffie bij de cao-onderhandelingen voldoende in beeld zijn?*

De cao Gemeenten is van toepassing op alle gemeenten die lid zijn van VNG. Aangenomen wordt dan ook dat in deze vraag specifiek wordt bedoeld op de onderwerpen als vermeld in artikel 12.2 van de cao Gemeenten, die worden besproken in het Lokaal Overleg. Wellicht kan de griffier in dergelijke gevallen deel uitmaken van het Lokaal Overleg of een gesprek aanvragen met de voorzitter werkgeverscommissie.

Daarnaast is in artikel 12.2 lid 2 van de cao gesteld dat de werkgever en de vakbonden in het Lokaal Overleg ook andere onderwerpen kunnen bespreken die van wederzijds belang zijn.

20. *Waaruit blijkt dat de gemeentesecretaris en de griffier WOR-bestuurder zijn en daarmee gesprekspartner voor de OR?*

Uit lid 1 WOR volgt de definitie van bestuurder: “*hij die alleen dan wel te zamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.*” Uit artikel 46d lid 3 WOR volgt: “Voor de toepassing van deze wet wordt als bestuurder in de zin van deze wet niet aangemerkt: bij een gemeente: de burgemeester, een lid van het college van burgemeester en wethouders of een lid van de gemeenteraad.” Hieruit volgt dat de gemeentesecretaris kan worden aangemerkt als de zogenaamde ‘WOR-bestuurder’. De griffier treedt op als WOR-bestuurder voor het overleg met de OR of de voor de griffie ingestelde PVT voor zover het aangelegenheden betreft die ook van belang zijn voor de griffie.

Werkgeverscommissie

21. *Zijn er anderen dan de raad (of, indien ingesteld, de werkgeverscommissie) die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van het griffiepersoneel, bv. burgemeester of college?*

Nee, formeel niet. Maar let wel: in sommige gemeenten is door de raad besloten dat het personeelshandboek, waarin lokale verbijzondering mogelijk is van de arbeidsvoorwaarden uit de cao, automatisch van toepassing is op de griffie. In die gevallen is het zaak om goed te regelen dat de werkgeverscommissie en/of de griffier betrokken is bij de cao-onderhandelingen in het Lokaal Overleg. Let ook op mogelijke arbeidsvoorwaarden die alleen voor de griffie gelden, zoals parkeerfaciliteiten, overwerkregelingen etc.

22. *Wat zijn andere aandachtspunten bij de invoering en uitwerking van de Wnra waar het om de griffie/gemeenteraad gaat?*

a. De overheidswerkgever is verplicht een integriteitsbeleid te voeren dat “gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie. Daarnaast dient de

overheidswerkgever een gedragscode gericht op integriteit op te stellen. Dit is verwoord in artikel 4 lid 2 Ambtenarenwet 2017:

“Een overheidswerkgever zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid, in ieder geval door integriteit in functioneringsgesprekken en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit” en lid 3: *“Een overheidswerkgever draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen”*.

De terminologie en verwijzingen naar artikelen moet worden aangepast. Bij AMvB kunnen nadere regels gesteld worden met betrekking tot de gedragscode. De gemeente moet jaarlijks een verantwoording met betrekking tot de uitvoering van artikel 4 van de Ambtenarenwet openbaren.

b. Voor het griffiepersoneel moet jaarlijks een integriteitsrapport opgesteld worden.

c. De verordening die de instelling en de organisatie van de griffie regelt en de verordening die de werkgeverscommissie regelt dient te worden aangepast om de terminologie na 1 januari 2020 weer te laten kloppen (bv. CAR/UWO, disciplinaire maatregel, bevoegd gezag, benoeming etc).

d. Zorg dat de arbeidsovereenkomsten up to date blijven; het arbeidsrecht wijzigt nogal eens.