Implementatiehandeling Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie (nieuw model, juli 2026)

1. Inleiding

Het bestaande Model Instellingsbesluit Werkgeverscommissie is vernieuwd tot het Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie (hierna: model). Deze implementatiehandleiding gaat nader in op de wijzigingen die daarbij zijn doorgevoerd.

Eerst wordt aandacht besteed aan de achtergrond van de wijzigingen (paragraaf 2). Daarna gaat de handleiding op de keuze tussen een bestuurscommissie en een adviescommissie in (paragraaf 3). Vervolgens komen de taken en bevoegdheden van de werkgeverscommissies en de volmacht van de burgemeester aan de orde (paragrafen 4 en 5). Tot slot staan de wijzigingen in het model op hoofdlijnen (paragraaf 6) en de afzonderlijke bepalingen en de daarin te maken keuzes (paragraaf 7) centraal.

2. Achtergrond wijzigingen

Gebleken is dat het bestaande Model Instellingsbesluit Werkgeverscommissie niet alleen een instellingsbesluit is, maar ook artikelen over de taken en bevoegdheden van de werkgeverscommissie en de verhouding tot de gemeenteraad (hierna: raad) bevat. Het bestaande besluit is in feite dus een instellingsbesluit en een verordening in één. Dat is in de titel en de opmaak van het nieuwe model ook tot uitdrukking gebracht. De titel luidt nu: het Model Instellingsbesluit en Verordening Werkgeverscommissie.

Verder is gebleken dat het model nog niet is aangepast aan de hand van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (hierna: Wnra), de Wet open overheid (hierna: Woo) en de Wet bevorderen integriteit en functioneren decentraal bestuur. Omdat deze wetten gevolgen hebben voor de informatieverstrekking en geheimhouding door overheden, maar ook de rechtspositie van de griffier en eventueel de griffieambtenaren, is het wel van belang dat het model met deze wetten in lijn is. Het bestaande model is aan de hand hiervan dus ook aangepast.

Tot slot is van de gelegenheid gebruik gemaakt de rol van de werkgeverscommissie ook enigszins te verstevigen om ervoor te zorgen dat de commissie op een goede manier invulling kan geven aan de taken en bevoegdheden die de raad aan de commissie [delegeert **OF** mandateert].

3. Keuze bestuurscommissie of adviescommissie

Uitgangspunt in het bestaande Model Instellingsbesluit Werkgeverscommissie is dat de werkgeverscommissie een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is. Gemeenten kunnen er echter ook voor kiezen een werkgeverscommissie in te stellen die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is. Bij de keuze tussen deze twee vormen moeten gemeenten een afweging maken. Deze paragraaf gaat nader op die afweging in.

Bestuurscommissie
Als de raad ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is, dan betekent dit dat de raad de taken en bevoegdheden aan de werkgeverscommissie delegeert en dus aan de commissie overdraagt. De werkgeverscommissie oefent de overgedragen bevoegdheden dan dus onder diens eigen naam en verantwoordelijkheid uit. Geregeld is wel dat de werkgeverscommissie over de uitoefening van de taken en bevoegdheden verantwoording aan de raad aflegt, maar de raad kan hierover alleen nog beleidsregels vaststellen. Het is voor de raad niet meer mogelijk om in concrete gevallen aanwijzingen te geven of zelf te beslissen.

Verder is bij de afweging van belang dat het uitgangspunt in de Gemeentewet is dat de vergaderingen van een bestuurscommissie in het openbaar plaatsvinden. In de vergaderingen van de werkgeverscommissie zullen naar verwachting echter niet alleen organisatorische, maar vooral ook personele aangelegenheden aan de orde komen. In verband met het belang van de griffier (en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren) bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer en het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen, zal het in veel gevallen dus de voorkeur verdienen dat de vergaderingen besloten zijn. Als de werkgevercommissie een bestuurscommissie is, zal de commissie dan steeds aan het begin van de vergadering moeten besluiten dat de vergadering besloten is.

Adviescommissie
Als de raad ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is, dan is van belang dat het niet nodig is om aan het begin van elke vergadering te beslissen of de vergadering besloten is. Uitgangspunt in de Gemeentewet is in dit geval namelijk al dat de vergaderingen van de werkgeverscommissie besloten zijn. Dit doet meer recht aan het belang van de griffier (en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren) bij de bescherming van diens persoonlijke levenssfeer en het belang van de commissie om zoveel mogelijk in vrijheid over de personele aangelegenheden van gedachten te kunnen wisselen. De werkgeverscommissie kan op grond van de wet wel besluiten om de vergaderingen in het openbaar te laten plaatsvinden als daar aanleiding toe is.

Verder is bij de afweging van belang dat aan een werkgeverscommissie, die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is, alleen taken en bevoegdheden kunnen worden gemandateerd. Dat betekent dat de werkgeverscommissie de taken en bevoegdheden steeds namens de raad blijft uitoefenen. De werkgeverscommissie doet dat dan dus niet onder diens eigen naam en verantwoordelijkheid, maar onder die van de raad. Bovendien kan de raad dan ook steeds, dus in elk concreet geval, beslissen de taken en bevoegdheden zelf uit te oefenen.

Keuze toelichten
Het is aan gemeenten om aan de hand hiervan een afweging te maken wat de voorkeur heeft. En afhankelijk van de uitkomst van die afweging in het model een keuze te maken tussen een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet waaraan taken en bevoegdheden

worden gedelegeerd en een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet waaraan taken en bevoegdheden worden gemandateerd. Deze keuze moet in de inleiding vervolgens ook worden toegelicht. Zie de tekst tussen blokhaken aan het eind van de tekst onder het kopje ‘algemeen’ aan het begin van de toelichting.

4. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

Vervolgens is het van belang om een zorgvuldige afweging te maken welke taken en bevoegdheden aan de werkgeverscommissie worden gedelegeerd of gemandateerd en welke bevoegdheden aan de raad voorbehouden blijven. Denkbaar is bijvoorbeeld dat aan de commissie de bevoegdheid wordt toegekend om de instructie voor de griffier vast te stellen. De instructie is dan eenvoudig te wijzigen en kan zo beter aansluiten bij de afspraken die de werkgeverscommissie met de griffier over de uitvoering van de werkzaamheden maakt. Er kan echter ook voor worden gekozen de bevoegdheid om de instructie vast te stellen bij de raad te laten. Er kan dan beter voor worden gezorgd dat de instructie aansluit bij de wensen die er over de volle breedte van de raad over de ondersteuning door de griffier leven.

Verder is het van belang om te bepalen of er een wens is in het instellingsbesluit juist alle bevoegdheden te noemen die de raad NIET aan de werkgeverscommissie wil toekennen of juist alle bevoegdheden te noemen die de raad WEL aan de werkgeverscommissie wil toekennen. Als ervoor wordt gekozen om alle bevoegdheden te noemen die WEL aan de werkgeverscommissie wil toekennen, dan moet er rekening mee worden gehouden dat alle bevoegdheden die niet worden genoemd, bij de raad blijven. Als bevoegdheden ten onrechte niet in het instellingsbesluit genoemd zijn, kan dit het werk van de commissie dus bemoeilijken. Om die reden is in het model uitgegaan van een instellingsbesluit waarin is benoemd welke bevoegdheden NIET overgaan. Het gaat dan om bevoegdheden die in de Gemeentewet aan de raad zijn toegekend. Daarnaast is verwezen naar de taken en bevoegdheden uit de verordening zodat er een duidelijk verband is.

Tot slot is in het instellingsbesluit bepaald dat de voorzitter van de werkgeverscommissie, binnen de afspraken die over de taken en bevoegdheden zijn gemaakt, als vertegenwoordiger van de werkgever kan optreden. De voorzitter kan dan bijvoorbeeld een aangepaste arbeidsovereenkomst ondertekenen, de personeelsdossiers van de griffier en de griffieambtenaren 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 gedelegeerde of gemandateerde bevoegdheden.

5. Mandaat college, mandaat voorzitter en volmacht burgemeester

Naast de bevoegdheden van de raad die aan de werkgeverscommissie worden toegekend, is het ook van belang om te voorzien in de bevoegdheden van het college. Zo moet de werkgeverscommissie bepaalde privaatrechtelijke overeenkomsten kunnen sluiten. Denk aan een overeenkomst met een externe partij voor het inwinnen van advies of het bieden van personele ondersteuning.

Dit mandaat van het college zou als volgt vorm kunnen krijgen:

Model mandaat werkgeverscommissie

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente [**naam gemeente**];

gelet op artikel 160, eerste lid, onder d, van de Gemeentewet en het instellingsbesluit van de gemeenteraad van [**datum instellingsbesluit**] om een werkgeverscommissie in te stellen en daaraan ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren bepaalde bevoegdheden over te dragen;

besluit:

aan de werkgeverscommissie een mandaat te verlenen om ten aanzien van de aan de werkgeverscommissie met het instellingsbesluit van de gemeenteraad van [**datum instellingsbesluit**] overgedragen bevoegdheden de privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten die voortvloeien uit het gebruik van deze bevoegdheden.

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie van het Gemeenteblad waarin het besluit is geplaatst.

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders op [**datum noemen**].

de secretaris,	de burgemeester,
[**naam secretaris**]	[**naam burgemeester**]

Daarnaast is het van belang te voorzien in de bevoegdheden van de voorzitter. Deze moet bijvoorbeeld namens de werkgeverscommissie een arbeidsovereenkomst met de griffier, en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren, aan kunnen gaan. In het instellingsbesluit is dat onder punt 4 al enigszins tot uitdrukking gebracht, maar het verdient aanbeveling hiervoor nog een expliciet mandaatbesluit te nemen. Dit kan vorm krijgen in lijn met het mandaat van het college hierboven.

Verder moet de voorzitter ook beschikken over een volmacht van de burgemeester om de stukken te ondertekenen die van de werkgeverscommissie uit gaan. De voorzitter van de commissie kan deze stukken (zoals brieven, maar ook privaatrechtelijke overeenkomsten) dan zonder tussenkomst van de burgemeester ondertekenen. Deze volmacht vormt geen onderdeel van het instellingsbesluit en moet dus apart worden afgegeven.

De volmacht van de burgemeester zou als volgt vorm kunnen krijgen:

Model volmacht werkgeverscommissie

De burgemeester van de gemeente [**naam gemeente**];

gelet op artikel 171, eerste en tweede lid, van de Gemeentewet en het instellingsbesluit van de gemeenteraad van [**datum instellingsbesluit**] om een werkgeverscommissie in te stellen en daaraan ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren bepaalde bevoegdheden over te dragen;

besluit:

aan de voorzitter van de werkgeverscommissie een volmacht te verlenen om ten aanzien van de aan de werkgeverscommissie met het instellingsbesluit van de gemeenteraad van [**datum instellingsbesluit**] overgedragen bevoegdheden de besluiten en correspondentie te ondertekenen die voortvloeien uit het gebruik van deze bevoegdheden.

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie van het Gemeenteblad waarin het besluit is geplaatst.

Aldus besloten door de burgemeester op [**datum noemen**].

de burgemeester,
[**naam burgemeester**]

6. Verordening werkgeverscommissie

De werkgeverscommissie heeft primair tot doel om namens de raad als werkgever op te treden jegens de griffier en, afhankelijk van de grootte van de griffie, de op de griffie werkzame ambtenaren. Het model regelt op dat punt dus ook de taken en bevoegdheden van de werkgeverscommissie. Ten opzichte van de vorige versie van het model is daarbij wel het volgende gewijzigd:

- aan het nieuwe model is toegevoegd dat de werkgeverscommissie de verplichting heeft om, ten aanzien van de aan haar toegekende rechtspositionele bevoegdheden (eventueel namens de raad), als goed werkgever op te treden. Dit betekent dat de werkgeverscommissie bijvoorbeeld rekening houdt met rechtspositionele afspraken, zoals eerlijke en transparante behandeling in personeelsaangelegenheden en het bieden van ondersteuning aan de griffier;
- er is een facultatieve bepaling opgenomen die de relatie tussen het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent en de werkgeverscommissie regelt.
  Zo kan de raad bepalen dat de voorzitter van de werkgeverscommissie de vergaderingen van het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent bijwoont. Dit biedt de commissie desgewenst de mogelijkheid bepaalde rechtspositionele aangelegenheden met de fracties te bespreken. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de commissie voorlegt hoe met langdurig verzuim wordt omgegaan of wat de bezetting van de griffie in de recesperiodes is.

Verder kan de raad regelen dat het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent ter kennisname de besluitenlijsten van de werkgeverscommissie ontvangt. Dit zorgt ervoor dat alle fracties in de raad op de hoogte zijn en blijven van de werkzaamheden van de werkgeverscommissie;

- in de regel ondersteunt de griffier (of een door hem aangewezen medewerker) de werkgeverscommissie. Het nieuwe model voorziet daarnaast in ondersteuning door een medewerker van HR als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Als specifieke expertise nodig is, kan daarin dus worden voorzien. De werkgeverscommissie kan gebruikmaken van ondersteuning vanuit de HR-functie binnen de gemeentelijke organisatie. Zo nodig kan externe deskundigheid worden ingeschakeld. De medewerker van HR kan de werkgeverscommissie onder andere advies geven over personele aangelegenheden, met inachtneming van privacywetgeving. Denk aan advies over de ruimte om te belonen of over vormen van verlof. Verder heeft deze medewerker inzage in de personeelsdossiers. In kleinere gemeenten, waar de capaciteit en beschikbaarheid van HR mogelijk beperkt is, kan deze ondersteuning op maat worden ingevuld. Gemeenten hebben de flexibiliteit om deze rol te combineren met andere functies of alternatieve oplossingen te kiezen zoals samenwerking met andere gemeenten;
- de algemene en artikelsgewijze toelichting is uitgebreid, zodat het oogmerk en de interpretatie van het model duidelijker wordt.

7. Artikelsgewijze toelichting

Enkel die onderdelen en bepalingen die bij de implementatie verdere toelichting behoeven, worden hieronder nader toegelicht.

Algemeen: keuze bestuurscommissie of adviescommissie

Afhankelijk van de keuze voor een bestuurscommissie of adviescommissie (zie paragraaf 3) moet zowel in het instellingsbesluit als de verordening en de algemene en artikelsgewijze toelichting kenbaar worden gemaakt dat sprake is van een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet en dat de bevoegdheden daaraan zijn gedelegeerd of dat sprake is van een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet en dat de bevoegdheden daaraan zijn gemandateerd. In het verlengde daarvan moet in de aanhef van het instellingsbesluit worden verwezen naar afdeling 10.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht over mandaat of afdeling 10.1.1 van de Algemene wet bestuursrecht over delegatie.

Artikel 1. Definities

Voor het goed functioneren van de werkgeverscommissie kan het van belang zijn dat er korte en effectieve communicatielijnen zijn met het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent. Daarover zijn dus twee facultatieve bepalingen aan het model toegevoegd (artikelen 4, tweede lid, en 7, tweede lid). Om die reden is er ook een facultatieve definitie van presidium, fractievoorzittersoverleg of seniorenconvent opgenomen.

Artikel 2. Taken en bevoegdheden werkgeverscommissie

Afhankelijk van de keuze voor een positieve of negatieve formulering van het instellingsbesluit van de werkgeverscommissie, moet kenbaar worden gemaakt welke bevoegdheden aan de

werkgeverscommissie zijn toegekend of welke bevoegdheden juist aan de raad zijn voorbehouden. Daarbij is van belang dat voor een positief geformuleerd instellingsbesluit geldt dat als de bevoegdheden niet aan de werkgeverscommissie zijn toegekend, deze bij de raad blijven.

Verder is van belang dat aan dit artikel een nieuw tweede lid is toegevoegd. Dit lid maakt expliciet dat de werkgeverscommissie, ten aanzien van de aan haar toegekende bevoegdheden, de verantwoordelijkheid draagt om (eventueel namens de raad) als goed werkgever op te treden jegens de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren. In dat verband is de werkgeverscommissie ook gebonden aan de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Ambtenarenwet 2017 en de cao Gemeenten.

Tot slot is facultatief geregeld dat de werkgeverscommissie een mandaat aan de griffier kan verlenen om namens de werkgeverscommissie als werkgever ten opzichte van de op de griffie werkzame ambtenaren op te treden.

Artikel 3. Samenstelling werkgeverscommissie
Het nieuwe model biedt de ruimte om in de grootte van de werkgeverscommissie te variëren, afhankelijk van de taken en bevoegdheden en de omvang van de griffie van de gemeente. Het advies is daarbij te kiezen voor twee of vier leden. Daarmee ontstaat, inclusief voorzitter, een commissie met een oneven aantal leden zodat de stemmen niet kunnen staken.

Bij de samenstelling van de werkgeverscommissie verdient het aanbeveling om te streven naar een evenwichtige afspiegeling van de raad, waarbij fracties uit zowel de coalitie als oppositie en kleine en grote fracties vertegenwoordigd zijn. Zo kan de griffie worden aangestuurd op een manier die aansluit bij de samenstelling van de raad.

In aanvulling op artikel 4, tweede lid en artikel 7, tweede lid, kan het aanbeveling verdienen om een plaatsvervangend voorzitter van de raad tot voorzitter van de werkgeverscommissie te benoemen om de effectieve communicatie tussen de werkgeverscommissie en het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent verder te bevorderen.

Artikel 4. Taken voorzitter
Aan dit artikel is een facultatief tweede lid toegevoegd dat regelt dat de voorzitter van de werkgeverscommissie wordt uitgenodigd voor vergaderingen van het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent zodat de voorzitter deze vergaderingen bij kan wonen als de voorzitter dat wenselijk acht en daar eventueel bepaalde zaken met de fracties kan bespreken. Met name bij grotere gemeenteraden en grotere griffies kan dit van belang zijn.

Artikel 5. Ondersteuning van de Commissie
Het tweede lid voorziet erin dat de werkgeverscommissie wordt ondersteund door een medewerker van HR van de gemeente als de werkgeverscommissie daarom verzoekt. Gemeenten wordt geadviseerd om, als daarvoor gekozen wordt, vooraf te bepalen hoe deze ondersteuning wordt vormgegeven, rekening houdend met de omvang van de organisatie en de beschikbare middelen.

De medewerker van HR kan de commissie helpen bij het invullen van de werkgeversrol door de werkgeverscommissie. Dit kan bijvoorbeeld door de commissie te adviseren over personele aangelegenheden. Denk aan advies over de ruimte om te belonen of over vormen van verlof. Maar ook door te zorgen voor de personeelsdossiers van de griffier en eventueel de op de griffie werkzame ambtenaren. Facultatief is verder nog opgenomen dat de medewerker beschikbaar is om op verzoek van de werkgeverscommissie de vergaderingen bij te wonen en tijdens de vergaderingen op te treden als adviseur of de werkgeverscommissie bij te staan als die een functionerings- of beoordelingsgesprek met de griffier voert.

In het verlengde hiervan kan de medewerker van HR ook een soortgelijke rol voor de griffier vervullen als aan de griffier een mandaat is verleend om ten aanzien van de op de griffie werkzame ambtenaren als werkgever op te treden. Dit kan met name bij grotere griffies van belang zijn. In kleine gemeenten kan de ondersteuning door HR eventueel worden ingevuld via samenwerking met andere gemeenten. Dit kan helpen om capaciteitsproblemen op te lossen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit.

Overigens houdt de werkgeverscommissie vanzelfsprekend de ruimte om de ondersteuning extern in te huren als de werkgeverscommissie daar de voorkeur aan geeft. Het model maakt alleen expliciet dat het college ook gehouden is een medewerker van HR aan te wijzen als dat juist de voorkeur van de werkgeverscommissie heeft.

Artikel 7. Verslaglegging
Aan dit artikel is in het nieuwe model een facultatief tweede lid toegevoegd dat ervoor zorgt dat de vastgestelde besluitenlijst van de werkgeverscommissie ter kennisname aan het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent wordt toegezonden. Dit biedt het presidium, het fractievoorzittersoverleg of het seniorenconvent, en daarmee de fracties, desgewenst de mogelijkheid op de hoogte te blijven van de werkzaamheden van de werkgeverscommissie.

Artikel 8. Beslotenheid vergaderingen
Als een gemeente ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een bestuurscommissie in de zin van artikel 83 van de Gemeentewet is, dan is geregeld dat de vergaderingen, de agenda’s, de besluitenlijsten en de stukken van de commissie openbaar zijn, tenzij de werkgeverscommissie besluit dat geheimhouding nodig is. Zo is het model in lijn gebracht met Titel II, Hoofdstuk Va, van de Gemeentewet en de Woo.

Als een gemeente ervoor kiest een werkgeverscommissie in te stellen die een adviescommissie in de zin van artikel 84 van de Gemeentewet is, dan is geregeld dat de vergaderingen besloten zijn. De agenda’s, de besluitenlijsten en de stukken van de werkgeverscommissie zijn in dat geval evenmin openbaar.

In beide gevallen kan de werkgeverscommissie per vergadering anders beslissen. Als de vergaderingen in beginsel openbaar zijn, kan de werkgeverscommissie besluiten dat de vergaderingen besloten zijn en omgekeerd.

Als de werkgeverscommissie besluit om anders over de vergaderingen te beslissen, dan ligt het overigens voor de hand om ten aanzien van de agenda, de besluitenlijst en de andere stukken van de werkgeverscommissie in beginsel hetzelfde besluit te nemen. Als een vergadering besloten is, zijn de stukken in de regel immers ook geheim en als een vergadering openbaar is, dan zijn de stukken in de regel ook openbaar.

Artikel 9 Vergaderfrequentie

In dit artikel moet een keuze worden gemaakt voor het minimale aantal vergaderingen dat de werkgeverscommissie jaarlijks heeft. Een suggestie hierbij is dat de werkgeverscommissie in ieder geval tweemaal per jaar vergadert. Extra vergaderingen kunnen nodig zijn bij evaluaties, conflicten of beleidswijzigingen.