



<b>Onderwerp</b> Volmacht tot vaststelling lokale regelingen	
Nummer	2022/472228
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	HRM
Auteur	Eikmans, A
Telefoonnummer	023-5113941
Email	aeikmans@haarlem.nl
Kernboodschap	Op 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden. Met de inwerkingtreding van de Wnra is het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden geworden tot een privaatrechtelijke rechtshandeling. Het college is hiertoe bevoegd op grond van artikel 160 lid 1 onder e van de gemeentewet. Nu er geen sprake meer is van een avv maar van een privaatrechtelijke rechtshandeling, is het mogelijk voor deze bevoegdheid een volmacht te verlenen. De aard van de lokale regelingen is zodanig, dat het passend is om deze – door middel van een volmacht – op te dragen aan de algemeen directeur.
Behandelvoorstel voor commissie	Niet van toepassing
Relevante eerdere besluiten	
Besluit College d.d. 29 maart 2022	Het college van burgemeester en wethouders Besluit: <ul style="list-style-type: none"><li>• om met ingang van 1 juni 2022 of per de eerst mogelijke datum nadat het nieuwe college is geïnstalleerd, volmacht te verlenen aan de algemeen directeur wat betreft het vaststellen, wijzigen of beëindigen van lokale rechtspositionele regelingen aanvullend op, of voortvloeiend uit de Cao Gemeenten en het Burgerlijk Wetboek Boek 7 Titel 10 (met name te noemen het instructierecht van artikel 7:660 BW).</li><li>• De volmacht te verlenen voor zover de vaststelling, wijziging of beëindiging past binnen de grenzen van de Budgethoudersregeling gemeente Haarlem 2019.</li><li>• De algemeen directeur aan te wijzen als vertegenwoordiger van de werkgever in het LO.</li></ul> de secretaris, <span style="float: right;">de burgemeester,</span>

## **1. Inleiding**

Het college is de werkgever van het ambtelijk personeel van de gemeente (met uitzondering van de griffier en medewerkers van de griffie). Als werkgever is het college ook het bevoegd orgaan om lokale personeelsregelingen vast te stellen. Met de inwerkingtreding van de Wnra, is het mogelijk deze bevoegdheid middels volmacht te beleggen bij de algemeen directeur. Onder het voormalige ambtenarenrecht werd de rechtspositieregeling door het college vastgesteld in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift (avv). De bevoegdheid tot het vaststellen van een avv kon niet worden gemandateerd. Dit betekende dus dat enkel het college bevoegd was tot het vaststellen van lokale rechtspositieregelingen.

De aard van de lokale regelingen is zodanig, dat het passend is om deze – door middel van een volmacht – op te dragen aan de algemeen directeur. Uitvraag bij het netwerk van de regiogemeentes (Haarlemmermeer, Hoorn, Zaanstad en Alkmaar) wijst uit dat hier inmiddels volmacht is verleend aan de algemeen directeur.

In dit collegebesluit wordt voorgesteld om deze volmacht te verlenen.

## **2. Besluitpunten college**

Het college van burgemeester en wethouders besluit:

- om met ingang van 1 juni 2022 of per de eerst mogelijke datum nadat het nieuwe college is geïnstalleerd, volmacht te verlenen aan de algemeen directeur wat betreft het vaststellen, wijzigen of beëindigen van lokale rechtspositionele regelingen aanvullend op, of voortvloeiend uit de Cao Gemeenten en het Burgerlijk Wetboek Boek 7 Titel 10 (met name te noemen het instructierecht van artikel 7:660 BW).
- De volmacht te verlenen voor zover de vaststelling, wijziging of beëindiging past binnen de grenzen van de Budgethoudersregeling gemeente Haarlem 2019.
- De algemeen directeur aan te wijzen als vertegenwoordiger van de werkgever in het LO.

## **3. Beoogd resultaat**

Met het verlenen van volmacht aan de algemeen directeur, wordt beoogd dat lokale personeelsregelingen efficiënt en doelmatig worden vastgesteld door de algemeen directeur.

De algemeen directeur krijgt volmacht om lokale regelingen vast te stellen, ook wanneer hier financiële consequenties aan verbonden zijn, binnen de grenzen van de Budgethoudersregeling gemeente Haarlem 2019.

## **Werkgeversvertegenwoordiging in het LO**

Wanneer er volmacht wordt verleend aan de algemeen directeur tot vaststelling van lokale regelingen, roept dit de vraag op wie de logische werkgeversvertegenwoordiger is in het LO. De werkgeversvertegenwoordiger in het LO is op dit moment de wethouder (portefeuillehouder HRM). Dit is logisch vanuit de gedachte dat het college als werkgever besluit op de onderwerpen waar het LO over adviseert (artikel 12.2 cao-gemeenten).



Wanneer wordt besloten volmacht te verlenen tot de vaststelling van lokale regelingen aan de algemeen directeur, ligt het in de rede dat de algemeen directeur als vertegenwoordiger van de werkgever deelneemt aan het LO. Op deze manier wordt de kennis, kunde en verantwoordelijkheid bij één persoon belegd. De cao biedt deze ruimte nu wordt vrijgelaten wie de vertegenwoordiger moet zijn, enkel wordt bepaald dat de werkgever een vertegenwoordiger aanwijst. Dit geldt evenzo voor het Reglement Lokaal Overleg met de vakbonden gemeente Haarlem waar in artikel 1 lid 3 wordt bepaald dat er door de werkgever een vertegenwoordiger wordt aangewezen. Er wordt niet bepaald, wie deze vertegenwoordiger moet zijn.

Ook bij de regiogemeentes is de algemeen directeur aangewezen als vertegenwoordiger van de werkgever in het LO.

#### **4. Argumenten**

Er zijn verschillende argumenten te benoemen die het besluit om volmacht te verlenen aan de algemeen directeur ondersteunen. Deze luiden als volgt:

- de aard van de lokale regelingen is zodanig dat een ambtelijke vaststelling (op het hoogste managementniveau) passend is. Dit levert tijd op en maakt het proces efficiënter en slagvaardiger.
- Door de inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020, is het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden verworden tot een privaatrechtelijke rechtshandeling. Voor deze bevoegdheid kan het college een volmacht verlenen aan de algemeen directeur.
- De algemeen directeur staat aan het hoofd van de ambtelijke organisatie en is beter op de hoogte van wat er speelt en leeft in de organisatie. Op deze manier kan er makkelijker een vertaling worden gemaakt van de wensen/behoefte in de praktijk naar personeelsregelingen.
- Het beleggen van deze bevoegdheid/verantwoordelijkheid bij één persoon bevordert de eenduidige communicatie met OR en LO
- Er is minder afstemming nodig tussen wethouder en directeur omdat één verantwoordelijke overlegt met OR en LO.

Wanneer er volmacht wordt verleend door het college ten aanzien van de vaststelling van lokale regelingen, vraagt dit logischerwijs om actieve rol van de algemeen directeur om het college te informeren over belangrijke wijzigingen en nieuwe regelingen. Daarbij kan er ten alle tijden worden besloten het college te betrekken in de besluitvorming – ook wanneer er geen financiële consequenties zijn - indien het onderwerp hierom vraagt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan regelingen aangaande integriteit.

#### **5. Risico's en kanttekeningen**

In de huidige situatie waarin regelingen worden vastgesteld door het college, is het formele proces van de vaststelling tot en met de archivering geborgd in Verseon. Wanneer er een verschuiving plaatsvindt naar de algemeen directeur, is het van belang dat dit proces (datum vaststelling, ondertekening van het besluit, publicatie en archivering) geborgd blijft. Ook in de toekomst moet te reconstrueren zijn hoe de besluitvorming is verlopen.

## **6. Uitvoering**

Ter ondersteuning van betrokkenen zal een duidelijk proces worden ingericht ten aanzien van de vaststelling van personele regelingen en de borging van de formaliteiten.

Ter vastlegging van de besluitvorming op personele regelingen, zal in het personeelshandboek een register met wijzigingsbesluiten worden opgenomen.