

## Arbeidsrechtelijke en WOR-positie van de griffie

Binnen gemeenten ontstaat steeds vaker de wens om voor de griffie een eigen functiewaarderingssysteem te ontwikkelen. Soms wordt die opdracht zelfs al bij de griffier of werkgeverscommissie belegd. Dat roept vragen op over bevoegdheden, verantwoordelijkheden en de rolverdeling tussen college, gemeentesecretaris, werkgeverscommissie, griffier en OR/LO. Dit artikel zet de juridische kaders helder uiteen en geeft gemeentesecretarissen concrete handvatten om hun positie te bewaken en te versterken. Het is gebaseerd op advies van Capra Advocaten (14 januari 2026).

### De gemeente is één werkgever – ook voor de griffie

Hoewel de griffie staatsrechtelijk een bijzondere positie heeft, is de arbeidsrechtelijke werkelijkheid eenduidig: de gemeente is één werkgever en in WOR-technische zin één onderneming.

- Arbeidsovereenkomsten worden gesloten door het college van B&W (art. 160 lid 1 onder d Gemeentewet).
- De gemeente is de rechtspersoon (art. 2:1 BW) en werkgever.
- Volgens de WOR vormt de gemeentelijke organisatie één onderneming; de griffie maakt daarvan deel uit (art. 1 lid 1 sub c WOR).

Argumenten voor een “zelfstandige griffie” in de zin van de WOR houden juridisch geen stand. De verwevenheid met de gemeentelijke organisatie en het werkgeverschap van het college zijn bepalend.

### De gemeentesecretaris is WOR-bestuurder en formeel gesprekspartner

In de praktijk bestaan over dit punt vaak misverstanden. De WOR laat geen ruimte:

- De gemeentesecretaris heeft rechtstreeks de hoogste zeggenschap in de organisatie en is daarom bestuurder in de zin van de WOR. (art. 1 lid 1 sub e jo. art. 46d sub a onder 3 WOR).
- Daardoor is de gemeentesecretaris:
  - De formele gesprekspartner van de Ondernemingsraad;
  - Vertegenwoordiger van de gehele gemeentelijke organisatie, inclusief de griffie, bij collectieve arbeidsvoorwaardenvorming.

Raadsleden en de werkgeverscommissie zijn op grond van de WOR uitgesloten als gesprekspartner.

### De Cao Gemeenten geldt volledig voor de griffie

Voor alle arbeidsovereenkomsten binnen de gemeentelijke organisatie geldt automatisch de Cao Gemeenten. Daarbij geldt:

- Artikel 1.11 Cao Gemeenten bevestigt dat de raad het feitelijk werkgeverschap richting de griffie uitoefent, maar alleen voor de toepassing van de cao.
- De gemeente blijft contractueel werkgever en wordt in de cao ook aangemerkt als werkgever.
- De gemeentesecretaris is daarmee de gesprekspartner van het Lokaal Overleg.
- De collectieve arbeidsvoorwaarden, inclusief de systematiek van functiewaardering, berusten uitdrukkelijk bij de gemeentelijke organisatie.

### Een eigen functiewaarderingssysteem voor de griffie is niet toegestaan

Het juridische kader laat hierover geen ruimte. Een apart functiewaarderingssysteem voor de griffie kan niet, omdat:



1. Functiewaardering is onderdeel van de collectieve arbeidsvoorwaarden. Deze behoren toe aan de gemeentelijke organisatie en worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris.
2. De waarheidsgetrouwe contractuele werkgever is het college, niet de raad of werkgeverscommissie.
3. De griffier en de werkgeverscommissie hebben slechts feitelijke werkgeversbevoegdheden, geen arbeidsrechtelijke of cao-bevoegdheden.
4. In arbeidsovereenkomsten van griffiemedewerkers wordt verwezen naar het gemeentelijke functiewaarderingssysteem. Een afwijkend systeem zou een wijziging van arbeidsvoorwaarden zijn—een bevoegdheid die uitsluitend bij het college berust.

Conclusie: een eigen waardeersysteem voor de griffie is juridisch niet mogelijk en organisatorisch ongewenst.

### Wat betekent dit voor gemeentesecretarissen?

1. **Bewaak de centrale rol van de gemeentelijke organisatie**  
De gemeentesecretaris is bestuurder in de zin van de WOR en gesprekspartner van OR en LO—ook waar het de griffie betreft.
2. **Wees alert op initiatieven richting eigen functiewaardering**  
De werkgeverscommissie of griffier kan signalen afgeven of wensen agenderen, maar kan geen functiewaarderingssysteem wijzigen of nieuw systeem invoeren.
3. **Borg één uniform HR- en functiewaarderingsbeleid**  
Meerdere systemen binnen één organisatie zijn juridisch onhoudbaar en vergroten risico op ongelijkheid, rechtsongelijkheid en personele onrust.
4. **Maak duidelijke procesafspraken met de griffie**  
Omdat de raad feitelijk werkgever is, is heldere rolafbakening noodzakelijk. Dit voorkomt onjuiste verwachtingen en onuitvoerbare opdrachten richting de griffie.

### Juridisch kader: arbeidsrechtelijke positie van de griffie

1. **Raad = publiekrechtelijke werkgeverspositie voor wat betreft het feitelijk werkgeverschap**  
De raad wijst de griffier aan, stelt instructies vast en beoordeelt functioneren (art. 107 Gemeentewet).
2. **College = formeel contractuele werkgever, daarmee civielrechtelijk de werkgever**  
Het college sluit arbeidsovereenkomsten namens de gemeente als rechtspersoon (art. 160 lid 1 onder d Gemw., art. 2:1 BW).
3. **Gemeentesecretaris = contractuele werkgever, namens het college**  
Verantwoordelijk voor uniforme toepassing van cao en HR-beleid.
4. **Cao en personeelshandboek van toepassing**  
De Cao Gemeenten geldt volledig; de raad heeft dit voor de griffie bevestigd in het Rechtspositiebesluit Griffie (4 maart 2020).
5. **Gemeente = één onderneming**  
Alle medewerkers— inclusief de griffie — vallen onder dezelfde WOR-onderneming.
6. **Gemeentesecretaris = eindverantwoordelijk voor collectieve arbeidsvoorwaarden**  
Inclusief het functiewaarderingssysteem.
7. **WOR-bestuurder = Gemeentesecretaris**  
De enige formele gesprekspartner voor OR en LO; raadsleden zijn wettelijk uitgesloten.
8. **Werkgeverscommissie = uitoefening feitelijk werkgeverschap**  
Bevoegd voor inhoudelijke aansturing en instructies binnen de griffie.
9. **Raad = budgetrecht**  
Ook voor arbeidskosten van griffie en ambtelijke organisatie.



### Proces bij wijziging van functieomschrijvingen binnen de griffie

1. Werkgeverscommissie bepaalt vanuit feitelijk werkgeverschap welke taken en bevoegdheden gewenst zijn en legt dit vast in een instructie.
2. Gemeentesecretaris beoordeelt op basis daarvan de plaatsing in het functiehuis binnen de kaders van cao en HR-beleid.
3. Gemeentesecretaris voert overleg met OR en/of LO:
  - o Aanpassing van het functiehuis → overeenstemming in het Lokaal Overleg.
  - o Nieuw functieprofiel binnen bestaand huis → instemming OR.
4. Na afronding van medezeggenschap informeert de gemeentesecretaris de werkgeverscommissie.

### Conclusie

Het wettelijk systeem, de Cao Gemeenten, het Rechtspositiebesluit Griffie en de individuele arbeidsovereenkomsten leiden tot één eenduidige conclusie:

Een afzonderlijk functiewaarderingssysteem voor de griffie is niet toegestaan.

De bevoegdheid ligt volledig bij de gemeentelijke organisatie, onder verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris als WOR-bestuurder.

Belangen van de griffie op het gebied van functiewaardering en andere collectieve arbeidsvoorwaarden moeten daarom altijd via de gemeentelijke organisatie en daarmee via de gemeentesecretaris worden behartigd.

