

Algemeen

Elke eerste zondag van de maand gaat deze Nieuwsbrief naar een groot aantal griffiers, adjunct-griffiers en andere medewerkers in en om raadsgriffies.

Doelstelling is om “iets juridisch” dat mij afgelopen maand het meest is opgevallen met de lezers te delen, en er waar mogelijk leermomenten uit te halen.

Dit alles om zoveel mogelijk gemeenteraden support te bieden bij het juridisch optimaliseren van hun besluitvormingsprocessen en andere werkzaamheden.

Thema voor deze Nieuwsbrief is: de apen en beren van het tijdelijk ontslagen raadslid.

Ziekte of zwangerschap: wanneer (niet)?

Sinds een aantal jaren maakt de Kieswet het mogelijk dat een raadslid tijdelijk ontslag kan krijgen ingeval van ziekte of zwangerschap. Dit is vastgelegd in artikel X10, en geldt voor al diegenen die lid zijn van een volksvertegenwoordigend orgaan.

Goed dat deze regeling er is. De werking is beperkt tot ziekte of zwangerschap. Een drukbezet bestaan met mantelzorg voor iemand op een uur rijden van huis of een drukke tijd in verband met verhuizing en verandering van baan kunnen geen aanleiding vormen voor tijdelijk ontslag.

Verklaring plus verzoek = tijdelijk ontslag

Hoe moet het worden toegepast? Het begint met een verklaring van een arts (in geval van ziekte of zwangerschap) of een verloskundige (in geval van zwangerschap). In die verklaring moet melding worden gemaakt van hetzij zwangerschap hetzij ziekte.

In het geval van ziekte moet de arts ook verklaren dat betrokkene naar verwachting niet binnen 8 weken zijn/haar raadslidmaatschap zal kunnen hervatten. Die verklaring wordt als bijlage bij het verzoek gestuurd naar de voorzitter van de raad.

Bij de gemeente is dat de burgemeester, bij de provincie de Commissaris van de Koning.

Die voorzitter kan niet anders dan het verzoek inwilligen, en als antwoord op het verzoek tijdelijk ontslag verlenen.

Hoe lang?

Tijdelijk ontslag betekent dat betrokkene exact 16 weken de functie van raadslid (of statenlid) kwijt is. De vergoeding voor de werkzaamheden wordt wel gewoon doorbetaald, evenals de helft van de onkostenvergoeding.

Het is niet mogelijk die periode van 16 weken in te korten: het lidmaatschap herleeft namelijk van rechtswege nadat de periode van 16 weken voorbij is. Vreemd genoeg geldt dit ook als betrokkene overlijdt tijdens de periode van tijdelijk ontslag.

Hieruit vloeit ook voort dat een naadloze voortzetting van een tweede periode van 16 weken tijdelijk ontslag onmogelijk is: omdat het raadslidmaatschap na 16 weken van rechtswege herleeft is betrokkene vanaf dat moment (mogelijk tegen wil en dank) weer lid van de raad.

Als er behoefte is aan een tweede of derde periode van tijdelijk ontslag, dan kan daar niet eerder om worden verzocht dan op het moment waarop het lidmaatschap van rechtswege herleeft. Met andermaal een verklaring van een arts.

In de tijdelijke vacature voorzien

In de tijdelijke vacature wordt voorzien op gelijke wijze als ware er een “normale” vacature. Dit betekent: er wordt iemand tot raadslid benoemd, deze moet de benoeming aannemen en tegelijk de geloofsbrieven overhandigen. Daarna doet de commissie onderzoek geloofsbrieven zijn werk en neemt de raad het besluit tot toelating. Er wordt een eed of verklaring/belofte afgelegd en de tijdelijke vacaturevervulling is afgerond.

Met één verschil: de bedenktijd voor de door de voorzitter van het centraal stembureau benoemde tijdelijke vervanger bedraagt geen 28 maar slechts 10 dagen. Binnen die periode moet schriftelijk worden geantwoord of de benoeming is aangenomen.

Als niet direct wordt toegehapt kan het dus enige tijd duren voordat in de tijdelijke vacature is voorzien. En al die tijd loopt de periode van 16 weken gewoon door.

Rol en inbreng fractie of politieke partij

Er wordt dus iemand benoemd die op de kandidatenlijst voor de laatstgehouden verkiezingen staat en “aan de beurt is”.

Noch de fractie, noch het raadslid zelf noch de partij heeft hierin iets te zeggen. Dit kan er dus toe leiden dat de voorzitter van het centraal stembureau een persoon benoemt waar de fractie de grootst mogelijke moeite mee heeft.

Samen verder of toch liever alleen?

In dat geval heeft de fractie geen keuze en dus een probleem: volgens het bepaalde in verreweg de meeste Reglementen van Orde maakt een raadslid automatisch deel uit van de fractie die na de laatstgehouden verkiezingen is gevormd.

Het staat een tijdelijk raadslid dus vrij om zich van de fractie af te splitsen en “for the time being” als zelfstandig raadslid op te treden.

Hij kan zich ook aansluiten bij een andere fractie. Dit alles uiteraard binnen de mogelijkheden die het RvO op dit vlak biedt.

Omgekeerd: een regulier raadslid dat zich van een fractie heeft losgemaakt en als zelfstandig raadslid verder is gegaan kan op enig moment voor de keuze staan: wel of niet tijdelijk ontslag wegens ziekte of zwangerschap vragen?

Dit kan een moeilijke keuze zijn (zo u wilt: duivels dilemma): de tijdelijk opvolger komt van de kandidatenlijst voor de fractie waartoe dit zelfstandige raadslid niet meer behoort!

Niet zelden wordt dan besloten om geen gebruik van de mogelijkheden van artikel X10 Kieswet te maken en gewoon een aantal weken weg te blijven. Met als resultaat een lege zetel in de raadzaal.