

TOELICHTING

De wettelijke regels over het gebruik van mandaat zijn te vinden in hoofdstuk 10 van de Algemene wetbestuursrecht (Awb). In de Mandaatregeling WNK zijn aanvullende spelregels en randvoorwaarden opgenomen waaronder mandaatverlening binnen WNK plaats heeft. Deze spelregels en randvoorwaarden bieden duidelijkheid en uniformiteit bij de uitoefening van gemandateerde bevoegdheden. Een juiste naleving ervan vormt de waarborg dat WNK ook bij mandaatverlening bevoegd besluiten neemt.

WNK kan verschillende handelingen verrichten: bestuursrechtelijke rechtshandelingen, privaatrechtelijke rechtshandelingen en feitelijke handelingen. Afhankelijk van de soort (rechts)handeling kan deze worden opgedragen aan de uitvoerende organisatie. Juridisch spreken we dan over mandaat, volmacht en machtiging. In de Awb zijn volmacht en machtiging door middel van een schakelbepaling onder de werking van de bepalingen over mandaat gebracht (artikel 10:12 Awb). Wat geldt voor de mandaten, geldt ook voor de volmachten en de machtigingen.

Bij mandaatverlening worden bevoegdheden die een bestuursorgaan op grond van diverse wet- en regelgeving bezit, opgedragen aan medewerkers die werkzaam zijn in de organisatie. Mandaatverlening is de rechtsfiguur om besluiten met een uitvoerend karakter op te dragen aan de uitvoerende organisatie. In het algemeen kan gesteld worden dat de navolgende besluiten voor mandatering in aanmerking komen:

- routinematige besluiten, dat wil zeggen besluiten die regelmatig terugkeren en waarbij geen of nauwelijks bestuurlijk gevoelige zaken optreden;
- gebonden beschikkingen, dat wil zeggen besluiten die binnen een vastgesteld beleidskader worden genomen, zoals de criteria van een wet of een plan.

De hoofdregel voor de organisatie is dat alle bevoegdheden aan de medewerker zijn gemandateerd en dat deze medewerker gemachtigd is om de uitvoeringshandelingen uit te voeren die noodzakelijk zijn voor dit werk. Het mandaat is begrensd tot bevoegdheden die voortvloeien uit de werkzaamheden die binnen een afdeling worden uitgevoerd en tevens functioneel noodzakelijk zijn.

De medewerker wordt voldoende taakvolwassen geacht om zelfstandig de afweging te kunnen maken of hij de beslissing namens het dagelijks bestuur kan nemen. De directeur ziet hier, zo nodig, op toe. Mandateringen worden schriftelijk vastgelegd.

Voorop staat dat mandatering voor een groot deel een kwestie van vertrouwen is. De bestuurder moet erop kunnen vertrouwen dat de medewerker een correct besluit namens hem doet uitgaan. De medewerker neemt een zelfde besluit als het bestuur zou nemen en dient terug te koppelen naar het bestuur als er met een zaak iets 'aan de hand' is dat voor het bestuur van betekenis is of kan worden. Een dergelijke houding past bij mandatering, omdat het bestuur eindverantwoordelijk is en blijft voor de genomen beslissing.