

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

WAT REGELT DE WET NORMALISERING RECHTSPOSITIE AMBTENAREN?

Dezelfde rechten voor ambtenaren

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking. Door deze wet krijgen ambtenaren zo veel mogelijk dezelfde rechten als werknemers in het bedrijfsleven. Zo gaat voor ambtenaren hetzelfde ontslagrecht gelden en moeten zij bij conflicten naar de kantonrechter. Welke gevolgen heeft de WNRA nog meer?

In november 2016 nam de Eerste Kamer de WNRA al aan. Deze wet moet ervoor gaan zorgen dat het arbeidsrecht dat voor werknemers in het bedrijfsleven geldt per 2020 ook van toepassing wordt op ambtenaren.

Ambtenarenwet

De inwerkingtreding van de WNRA betekent niet dat de Ambtenarenwet verdwijnt. Iedere werknemer in dienst van een overheidswerkgever blijft ambtenaar. De overheid is er immers voor het algemeen belang, daarom blijven de speciale

regels voor ambtenaren bestaan. Het gaat hier bijvoorbeeld om de regels die in de Ambtenarenwet staan over geheimhouding, het verbod om giften aan te nemen en de plicht om andere functies te melden. Kortom: de eisen die aan een ambtenaar worden gesteld met betrekking tot de ambtelijke integriteit keren terug in de nieuwe Ambtenarenwet.

Het doel van de WNRA is uitdrukkelijk niet om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Het doel is wel dat de eenzijdige aanstelling verdwijnt omdat deze feitelijk gezien ook bij de overheidswerkgevers niet meer bestaat. Ook aan de aanstelling van een ambtenaar gaan immers (salaris)onderhandelingen vooraf. Er is dus geen reden om het onderscheid tussen een aanstelling en een arbeids-overeenkomst in stand te houden. De WNRA moet voor eenvormigheid in de arbeidsverhoudingen bij de overheid en het bedrijfsleven zorgen.

Niet alle ambtenaren worden genormaliseerd. De nieuwe regels gelden namelijk niet voor militairen, burgerpersoneel bij Defensie, politieagenten en rechters. Zij blijven ambtenaar met een eenzijdige aanstelling. Opmerkelijk is verder dat er per 1 januari 2020 een nieuwe groep

ambtenaren bij komt. Dit geldt onder meer voor werknemers van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR), De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Zij worden ambtenaren, maar dan met een nieuwe status.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden – zoals het salaris en de vakantie-uren – van ambtenaren veranderen niet. Net als nu het geval is, komen arbeidsvoorwaarden tot stand in overleg tussen werkgevers en vakbonden. Ook houden ambtenaren hetzelfde pensioenfonds en blijven overheidswerkgevers eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW). Verder blijft met betrekking tot de medezeggenschap het politieke primaat overeind. Dit betekent dat de ondernemingsraad (OR) geen advies- of instemmingsrecht heeft op de vaststelling en uitvoering van politieke taken met betrekking tot politieke besluiten. De OR heeft dit recht vanzelfsprekend wel met betrekking tot de gevolgen van die besluiten voor de werkzaamheden van werknemers.

Ontslagrecht

Eén van de belangrijkste wijzigingen door de WNRA is dat voor ambtenaren hetzelfde ontslagrecht gaat gelden als voor werknemers in het bedrijfsleven. Dit betekent onder meer dat overheidswerkgevers straks dezelfde ontslaggronden moeten hanteren als

Opzegverbod tijdens ziekte

Voor werkgevers in het bedrijfsleven geldt een opzegverbod voor werknemers tijdens ziekte. Voor overheidswerkgevers geldt dit opzegverbod alleen wegens ziekte: ontslag om een andere reden tijdens de ziekte van de werknemer mag dus wel. Door de WNRA wijzigt dit. Ook voor overheidswerkgevers geldt er dan een opzegverbod tijdens ziekte.

werknemers in het bedrijfsleven als zij een werknemer willen ontslaan (artikel 17:669 BW lid 3). Ook gaat voor hen dezelfde ontslagprocedure gelden: voor ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en bedrijfseconomische redenen moeten zij naar UWV en voor ontslag vanwege andere redenen naar de kantonrechter. Dit betekent dat voor ambtenaren straks dus ook een preventieve ontslagtoets geldt. Bij reorganisaties zullen naast de Wet melding collectief ontslag (WMCO) bovendien ook de Uitvoeringsregels van UWV van toepassing zijn. Bovendien krijgen ambtenaren bij ontslag straks recht op een transitievergoeding.

Arbeidsgeschillen

Een andere belangrijke verandering is dat bij arbeidsgeschillen de Algemene wet bestuursrecht (AWB) niet meer geldt. Dit betekent dat ambtenaren in zulke situaties niet meer te maken hebben met de bezwaar- en beroepsprocedure. Het burgerlijk procesrecht komt hiervoor in de plaats. Het bestuursrecht verdwijnt überhaupt uit de rechtsverhouding van ambtenaren die onder de WNRA vallen. Ook conflicten over beoordelingen of over (het ontbreken van) een salarisverhoging of promotie, worden niet meer behandeld door één bestuursorgaan zoals nu het geval is. Op dit moment kan een ambtenaar op basis van de AWB bezwaar aantekenen tegen zo'n besluit, vervolgens in beroep gaan bij de bestuursrechter en tot slot in hoger beroep gaan bij de Centrale Raad van Beroep. Straks moet een ambtenaar zich wenden tot de kantonrechter. Dit is een belangrijk verschil, omdat

Bovenwettelijke uitkeringen

Wat er gebeurt met de vaak riante bovenwettelijke uitkeringen voor ambtenaren is nog onduidelijk. Aannemelijk is dat ambtenaren niet een transitievergoeding én een bovenwettelijke uitkering krijgen. Het zal onderwerp zijn van de cao-onderhandelingen.



doorgaans voor ambtenaren een minder hoge drempel geldt voor het indienen van een bezwaarschrift dan zich te wenden tot de kantonrechter. Daar staat tegenover dat de bezwaarprocedure vaak niet meteen tot het gewenste resultaat leidt, met als gevolg dat de ambtenaar zich nu toch al vaak tot de bestuursrechter moet wenden, wat dan weer gelijk staat met zich wenden tot de kantonrechter.

Arbeidsovereenkomst

De bedoeling is dat alle aanstellingen met ingang van 1 januari 2020 van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst met dezelfde inhoud. Dit betekent concreet dat de handtekening van de betrokken werknemer niet nodig zal zijn. Wel mogen de werkgever en werknemer – nog even los van de situatie dat er cao's overeengekomen zullen worden – de inhoud van de arbeidsovereenkomst aanpassen ten opzichte van hetgeen bij de aanstelling was bepaald. Wel moet de werknemer hier toestem-

ming voor geven, vooral als de werkgever de arbeidsvoorwaarden in negatieve zin wil aanpassen. Een werknemer die vindt dat zijn oude aanspraken niet volledig of correct zijn vertaald naar de arbeidsovereenkomst, kan vanaf 1 januari 2020 de kantonrechter inschakelen.

Vorbereidingen

De meeste overheidswerkgevers zijn al druk bezig met de voorbereidingen voor de implementatie van de WNRA. Zo heeft de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) een draaiboek WNRA opgesteld waarmee overheidswerkgevers aan de slag kunnen. De grootste uitdaging ligt in het omzetten van de rechtspositiereglementen in cao's. Het is van belang dat (overheids-)werkgevers op tijd aan de slag gaan met hun voorbereiding op de WNRA.

Madeleine Lamers, advocaat/MFN-registermediator, CMS, e-mail: madeleine.lamers@cms-dsb.com