

Seminar Normalisering rechtspositie ambtenaren

“Wat is er in deze fase nodig voor een soepele transitie?”

Met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) worden de arbeidsverhoudingen van ambtenaren gelijkgeschakeld met de arbeidsverhoudingen van werknemers in private sector. Hierdoor wijzigt de rechtspositie van een ambtenaar ingrijpend.

Normalisering rechtspositie ambtenaren

De sectie Arbeids- en ambtenarenrecht van Pels Rijcken organiseerde op dinsdag 7 maart 2017 het seminar Normalisering rechtspositie ambtenaren. Met een groep juristen en HR-professionals van een groot aantal overheidswerkgevers en ZBO's werd stilgestaan bij de vraag: “Wat is er in deze fase nodig voor een soepele transitie?”

Na een welkomstwoord en een korte introductie van Sandra van Heukelom-Verhage besprak Monique de Witte-van den Haak de wet op hoofdlijnen. Daarmee bracht zij alle aanwezigen op ‘vlieghoogte’. De deelnemers konden vervolgens kiezen uit drie verschillende workshops met elk een ander thema. Een korte beschrijving van de belangrijkste punten uit de betreffende workshops leest u hierna.

“(...)Pels Rijcken is op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en in staat om dit op een toegankelijke manier over te brengen(...)”

Individuele arbeidsvoorwaarden, hoe ga je daarmee om?

Door de inwerkingtreding van de Wnra wordt de ambtelijke aanstelling van rechtswege een arbeidsovereenkomst naar civiel recht. De met een ambtenaar gemaakte afspraken worden onderdeel van de nieuwe arbeidsovereenkomst. In de workshop Individuele arbeidsvoorwaarden besprak Sandra van Heukelom-Verhage wat al dan niet arbeidsvoorwaarden zijn en waar je dergelijke arbeidsvoorwaarden kan vinden. Daarnaast werden tips en tricks gedeeld om overheidswerkgevers zo goed mogelijk

op de normalisering voor te bereiden. Gedurende de workshop kwam de discussie goed op gang. Voorbeelden van vragen die werden gesteld, zijn:
'Hoe moeten we het non-activiteitenverlof gaan regelen?', 'Wat te doen met aanstellingen die vlak voor de inwerkingtreding worden gegeven?' en 'Moeten we de bezwarencommissie in stand laten?'.

Cao-onderhandelingen, wie spreekt wat af voor wie?

Met de inwerkingtreding van de Wnra worden de verschillende rechtspositieregelingen van rechtswege een 'fictieve cao'. Dat is echter een vangnetbepaling: de bedoeling van de wetgever is dat overheidswerkgevers een cao tot stand brengen die ingaat op het moment van inwerkingtreding van de Wnra. In de workshop waar 'cao-perikelen' het onderwerp van gesprek was besprak Marije Schneider de centrale vraag 'Wie spreekt wat af voor wie?'. Aan de hand van de in vraag opgenomen componenten 'wie, wat en voor wie' werd ingegaan op cao-onderhandelingen. Wie gaat er onderhandelen over een cao? Wie mogen zich bij die cao aansluiten? Wat kan je afspreken in een cao en wat staat al in het Burgerlijk Wetboek? Vanuit de zaal kwamen vragen naar voren zoals: 'Op welk moment speelt de cao straks een rol voor nieuwe werknemers?' en 'Hoe moeten we met functieomschrijvingen omgaan in de arbeidsovereenkomst?'.

Tips & Tricks:

- inventariseer waar individuele arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd
- breng arbeidsvoorwaarden in kaart
- check of arbeidsvoorwaarden in strijd kunnen komen met (drie-kwart-) dwingend recht
- maak het voor de ambtenaar zo aantrekkelijk mogelijk om een arbeidsovereenkomst te tekenen

De nieuwe Ambtenarenwet, het toepassingsbereik en de gronden van ontslag

In de workshop over de nieuwe Ambtenarenwet werd door Monique de Witte-van den Haak de wettekst behandeld, zoals deze luidt na de inwerkingtreding van de Wnra. Bijzonderheid is dat de nieuwe Ambtenarenwet ook van toepassing zal zijn op een aantal organisaties die reeds werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst hebben. Verder staan er in de Ambtenarenwet twee (nieuwe) ontslaggronden: het niet naleven van het goed ambtenaarschap levert onder het civiele recht een tekortkoming op in het nakomen van de plichten van de arbeidsovereenkomst. Ook kan een arbeidsovereenkomst met een ambtenaar worden opgezegd, als hij uit een vertrouwensfunctie moet worden ontheven. Besproken werd in hoeverre deze ontslaggronden passen in het stelsel van het Burgerlijk Wetboek.

Conclusie

Voor een soepele transitie is het noodzakelijk om tijdig te beginnen, juridische onzekerheid en contractuele geschillen te voorkomen en helder te communiceren.

"(...) Zeer effectief om in twee uur tijd de voor nu in deze fase relevante dilemma's te bespreken(...)"

Vragen ?

Heeft u vragen over wat u moet doen om uw organisatie voor te bereiden op de Normalisering? Neem contact op met [Sandra van Heukelom-Verhage](#), [Monique de Witte-van den Haak](#) of [Marije Schneider](#).